

MINISTERSTWO PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

**ROZWIĄZYWANIE
SPORÓW ZBIOROWYCH**

**INFORMATOR
2006–2008**

Warszawa 2009

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

Opracowanie:
Małgorzata Mieszczanek, Marek Winiczenko,
Naczelnik – Małgorzata Chomiak – Wydział Dialogu Branżowego i Mediacji

Nadzór i korekta:
Marek Wałęskiewicz – Dyrektor DDP
Agata Oklińska – Zastępca Dyrektora DDP

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 1575/09.

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	5
I. Spory zbiorowe – stan prawny	9
I.1 Rokowania	9
I.2 Mediacje	10
I.3 Arbitraż	14
I.4 Strajk	15
I.5 Misja dobrej woli	18
II. Analiza sporów zbiorowych w latach 2006–2008	21
III. Spory zbiorowe zarejestrowane przez okręgowych inspektorów pracy w latach 2006–2008	41
IV. Systemy rozwiązywania sporów zbiorowych w wybranych krajach europejskich	53
IV.1 Spory zbiorowe we Francji	53
IV.2 Spory zbiorowe we Włoszech	56
IV.3 Informacja na temat zmian w systemie rozwiązywania sporów pracowniczych w Wielkiej Brytanii	60
Podsumowanie	68
ZAŁĄCZNIKI	69
1. Ustawa z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	71
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez Ministra właściwego do spraw pracy	81
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego	83
4. Ustawa z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno- -Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (część dotycząca misji dobrej woli)	87
5. Mediacja w Polsce – rola mediatora i procedura mediacyjna w zależności od rodzaju mediacji, ze szczególnym uwzględnieniem mediacji w sporach zbiorowych – Anna M. Wróbel	91
6. Teoria mediacji – wybrane aspekty – Leszek Cichobłaziński	113

Wprowadzenie

Według najprostszej definicji spór oznacza kłótnię, konflikt. Terminologia z zakresu socjologii, pod pojęciem sporów rozumie rodzaj zachowań będących częścią życia, mogących toczyć się w każdym czasie i w każdej warstwie społeczeństwa.

Definicja umieszczona w Leksykonie PWN określa konflikt jako niezgodność, sprzeczność tendencji, poglądów, interesów. Na podstawie analizy przedstawionej powyżej definicji konfliktu można stwierdzić między innymi, że: konflikt jest sytuacją, w której występują co najmniej dwie strony, strony konfliktu są od siebie zależne, konfliktowi towarzyszą emocje, do których głównie należy agresja.

Według teoretyków konflikt można podzielić na kilka faz: pierwsza z nich to okres, kiedy mówimy, że „jest coś nie tak”. W fazie wzajemnej wrogości – mamy do czynienia z narastającymi zarzutami, negatywnymi uwagami i ocenami. Trzecia faza, to kulminacja, czyli rozładowanie napięcia. Następnie przychodzi czas na wyciszenie. I w końcu faza piąta, to porozumienie (następuje w niej skonfrontowanie stanowisk, rozpatrzenie wzajemnych interesów).

Gdy strony sporu, z różnych przyczyn, nie są w stanie osiągnąć porozumienia – konieczne jest sięgnięcie po procedurę poufną, dostosowaną do potrzeb stron i dającą możliwość wypracowania rozwiązania satysfakcjonującego obydwie strony sporu – mediację (łac. *mediare* – być w środku).

Konflikt – spór ujęty w ramy negocjacji bezpośrednich stron oraz mediacja są obligatoryjnymi w polskim ustawodawstwie etapami rozwiązywania sporów zbiorowych pracy.

Spory te odgrywają ważną rolę w nowoczesnych społeczeństwach i są integralną częścią każdego systemu zbiorowych stosunków pracy.

Polska, wchodząc w 1989 roku na drogę transformacji ustrojowej, stanęła przed koniecznością budowy systemów wolnorynkowych i demokratyzacji życia społecznego.

Dla stabilności i trwałości systemu demokracji rynkowej ważną stała się umiejętność rozwiązywania konfliktów za pomocą negocjacji i zawiera-

nia porozumień w formie kompromisu lub ugody – bez sięgania po rozwiązanie siłowe. Sama świadomość potrzeb nie spełnia jednak warunku wystarczającego – musi być ona podbudowana systemem instytucji i ustawowych regulacji sprzyjających pokojowym metodom rozwiązywania sporów i konfliktów.

Dlatego celem obowiązujących w naszym kraju procedur, dotyczących rozstrzygnięcia sporów zbiorowych, jest – między innymi – ich pokojowe rozwiązywanie wsparte obligatoryjną mediacją, której celem jest nie tylko doprowadzenie do porozumienia, – lecz także uniknięcie eskalacji konfliktu.

Niniejsze opracowanie Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS, po raz kolejny w jednym wydaniu, gromadzi zarówno informacje o prawnych aspektach rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce, jak i przedstawia statystyki oraz analizy przyczyn powstawania i przebiegu sporów. Analiza niniejsza sporządzona została w oparciu o gromadzoną w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego dokumentację sporów zbiorowych – zgłoszonych do MPiPS (wnioski o wyznaczenie mediatora, protokoły rozbieżności oraz dokumentację z przeprowadzonych mediacji etc.). Po raz pierwszy wykorzystano do opisu sporów zbiorowych funkcje statystyczne, jakie posiada departamentowa baza danych sporów zbiorowych. W oparciu o kwestionariusz sporów zbiorowych, który wypełnia mediator po przeprowadzeniu mediacji, możliwe jest otrzymanie dokładniejszych informacji na temat specyfiki sporów zbiorowych i zależności pomiędzy różnymi zmiennymi opisującymi spór zbiorowy. W dalszej części opracowania przedstawiona została statystyka dotycząca sporów zbiorowych – analiza statystyczna dotyczy 93 wypełnionych przez mediatorów kart statystycznych. Zaprezentowano również tablice korelacyjne najważniejszych zmiennych, opisujących model sporów zbiorowych w 2008 roku.

Pierwsza część opracowania zawiera informacje dotyczące aktualnie obowiązującego stanu prawnego rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce, z uwzględnieniem następujących po sobie procedur – od momentu wszczęcia sporu, poprzez rokowania, mediacje, strajk, arbitraż aż do misji dobrej woli, będącą metodą rozstrzygnięcia konfliktów, które z przyczyn formalno-prawnych nie mogą być rozpatrywane w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W części drugiej dokonano analizy przyczyn powstawania i przebiegu sporów zbiorowych w latach 2006–2008 oraz dokonano porównań sporów na przestrzeni ostatnich 12 lat.

Następna część – rozdział III pokazujący dane o sporach zbiorowych w latach 2006–2008 zarejestrowanych przez okręgowych inspektorów pracy na podstawie materiałów przekazanych przez Państwową Inspekcję Pracy.

W części IV poświęconej przedstawieniu systemów rozwiązywania sporów zbiorowych w krajach europejskich – znajduje się materiał będący kontynuacją informacji zawartych w poprzednim informatorze opisujący rozwiązywanie sporów zbiorowych we Francji i Włoszech oraz zmian w systemie rozwiązywania sporów pracowniczych w Wielkiej Brytanii.

W załącznikach znalazły się: akty prawne dotyczące różnych aspektów i procedur prowadzenia i rozwiązywania sporów zbiorowych oraz konfliktów społecznych.

Na końcu informatora, dzięki uprzejmości i za zgodą osób – za co serdeczne podziękowanie – zamieszczone zostały materiały mediatorów z listy ministra pracy i polityki społecznej, którzy pragną podzielić się swoimi przemyśleniami na temat szeroko rozumianej mediacji jako pokojowej metody rozwiązywania konfliktów i sporów zbiorowych pracy.

„Mediacja w Polsce – rola mediatora i procedura mediacyjna w zależności od rodzaju mediacji, ze szczególnym uwzględnieniem mediacji w sporach zbiorowych pracy” autorstwa Anny Marii Wróbel.

Artykuł omawia mediację w Polsce oraz rolę mediatora w sprawach karnych, nieletnich, cywilnych i gospodarczych, a także w sporach zbiorowych regulowanych ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy z 1991r. Tekst w pełnej wersji ukazał się drukiem w pracy zbiorowej Instytutu Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk w 2009 r.

Autorka jest ekspertem ds. komunikacji, coachem, mediatorem przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej i przy Sądzie Okręgowym w Warszawie.

Tekst Leszka Cichobłazińskiego „Teoria mediacji – wybrane aspekty” jest opracowaniem poświęconym omówieniu wybranych elementów teorii i mediacji oraz ich aplikacji w odniesieniu do sporów zbiorowych prowadzonych na gruncie polskiego prawa pracy.

Autor jest mediatorem w sporach zbiorowych od 1995 r. i nauczycielem akademickim na Wydziale Zarządzania Politechniki Częstochowskiej.

Mamy nadzieję, że informator okaże się publikacją przydatną zarówno dla partnerów społecznych, którzy są stronami sporów zbiorowych, jak też dla osób zajmujących się ich rozwiązywaniem – mediatorów, środowisk naukowych i wszystkich tych, którym bliska jest idea rozpowszechniania wiedzy o pokojowych formach rozwiązywania sporów i konfliktów oraz podnoszenia jakości prowadzenia dialogu społecznego.

I. Spory zbiorowe – stan prawny

W Polsce system rozwiązywania sporów zbiorowych określa ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. nr 55, poz. 236, z póź. zm.) – załącznik nr 1.

Zgodnie z art. 1 ustawy spór zbiorowy pracowników z pracodawcą może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeśli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.

Stronami sporu zbiorowego są: pracownicy – reprezentowani przez związki zawodowe oraz pracodawca lub pracodawcy, którzy mogą być reprezentowani przez właściwe organizacje pracodawców.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych określa następujące etapy rozwiązywania sporów zbiorowych:

I.1 Rokowania

Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez związek zawodowy do pracodawcy z żądaniami, jeśli pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu (nie krótszym niż 3 dni) – art. 7.1. ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. W wystąpieniu związek zawodowy lub wspólna reprezentacja związkowa określa przedmiot żądań objętych sporem. Ponadto podmiot reprezentujący interesy pracownicze w sporze zbiorowym może uprzedzić pracodawcę, iż w razie nieuwzględnienia postulatów zostanie ogłoszony strajk (ustawa zastrzega jednak, że strajk nie może zostać proklamowany przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu).

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nakłada na pracodawcę obowiązek niezwłocznego podjęcia rokowań, w celu zakończenia sporu w drodze porozumienia. Jednocześnie na pracodawcy spoczywa obowiązek powiadomienia o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.

O składzie, liczebności, udziale doradców lub ekspertów, czasie trwania oraz miejscu prowadzenia rokowań decydują strony sporu zbiorowego.

Jeżeli rokowania bezpośrednie nie doprowadziły do podpisania porozumienia, a związek zawodowy podtrzymuje zgłoszone żądania to zostaje sporządzony protokół rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron, podpisany przez strony. Protokół rozbieżności nie musi stanowić wspólnego dokumentu stron – niemniej powinien jednoznacznie świadczyć o tym, że strony sporu zbiorowego odbyły i zakończyły etap rokowań bezpośrednich i wskazywać stanowiska każdej ze stron w przedmiocie żądań będących podstawą sporu zbiorowego. Podpisanie dokumentów przez każdą ze stron uwiarygodnia ich treść, pomimo iż ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych stanowi jedynie o sporządzeniu protokołu rozbieżności.

I.2 Mediacje

Na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych postępowanie mediacyjne jest obligatoryjne – musi zostać przeprowadzone po impasie rokowań. Mediacja jest również procedurą, która poprzedza inne metody rozstrzygnięcia sporów zbiorowych: akcję strajkową lub – w przypadku nieskorzystania z prawa do strajku – postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego.

Jeśli strona, która wszczęła spór zbiorowy, podtrzymuje żądania zgłoszone pracodawcy jako przedmiot sporu i został sporządzony protokół rozbieżności – ze wskazaniem stanowisk stron, spór ten jest prowadzony przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności tzn. mediatora. Sporządzenie protokołu rozbieżności stanowi formalną podstawę przejścia do etapu mediacji.

- Funkcję mediatora może pełnić każda osoba, na której udział w postępowaniu mediacyjnym wyrażą zgodę obydwie strony sporu zbiorowego. Osoba taka powinna cieszyć się ogólnym zaufaniem i gwarantować neutralność.

- Strony sporu mogą wspólnie ustalić (wybrać) osobę mediatora z listy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy, w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców – reprezentatywnymi w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego; wykaz mediatorów znajduje się na stronie internetowej MPiPS oraz stronie internetowej www.dalog.gov.pl
- Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, jest on wskazywany, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy mediatorów. O desygnowaniu mediatora przez ministra powiadamiane są strony sporu. Termin rozpoczęcia postępowania mediacyjnego ustala mediator bezpośrednio ze stronami sporu. Postępowanie to, w przeważającej liczbie przypadków, jest prowadzone na terenie zakładu pracy, w którym toczy się spór.

Wynagrodzenie mediatora za prowadzenie postępowania mediacyjnego jest uregulowane w rozporządzeniu Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. – załącznik nr 2.

Udział w postępowaniu mediacyjnym jest obligatoryjny dla stron sporu. Uchylenie się przez pracodawcę od udziału w procesie mediacji wypełnia przesłankę art. 26 ust. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Uchylenie się pracodawcy od ustawowego obowiązku uczestnictwa w postępowaniu mediacyjnym stanowi bezprawne działanie – uniemożliwiające przeprowadzenie mediacji – co uprawnia stronę związkową do zorganizowania strajku, bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w ustawie.

Zgodnie z ustawą postępowanie mediacyjne polega na prowadzeniu sporu z udziałem mediatora. Przepisy nie określają wprost na czym ten udział ma polegać. Niemniej w ustawie znalazły się niektóre z uprawnień mediatora:

- 1) jeżeli w toku postępowania mediacyjnego mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony;

- 2) jeżeli w związku z żądaniem objętym sporem trzeba ustalić sytuację ekonomiczno-finansową zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy (jeśli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy);
- 3) w przypadku podjęcia przez strony decyzji o przeprowadzeniu koniecznych analiz i ekspertyz, mediator jest upoważniony do wystąpienia z wnioskiem do organizacji związkowej o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do ich wykonania.

Sugestie mediatora nie są jednak dla stron wiążące – zarówno te wymienione powyżej, jak i żadne inne. Mediator, w odróżnieniu od arbitra, nie ma żadnych uprawnień decyzyjnych. Mediator jest obecny przy podpisywaniu dokumentów kończących etap mediacji w sporze zbiorowym. O zakresie porozumienia decydują wyłącznie strony sporu zbiorowego – mediator może im służyć pomocą w redakcji dokumentu, bądź sugerować zastosowanie klauzul gwarantujących przestrzeganie zawartego porozumienia.

Przepisy dotyczące rozwiązywania sporów zbiorowych nie określają czasu trwania postępowania mediacyjnego, a zatem mediacje powinny być prowadzone do czasu, kiedy strony sporu oraz mediator widzą szansę na osiągnięcie porozumienia.

Ustawa, wprowadzając instytucję mediatora, nie określa żadnych warunków odnoszących się do jego kwalifikacji – wymaga jedynie, aby dawał on gwarancję bezstronności.

Zadaniem mediatora jest udzielanie stronom pomocy w osiągnięciu porozumienia. Nie ma przeszkód do uzgodnienia przez strony zasad prowadzenia postępowania mediacyjnego. W przypadku każdej mediacji – bez względu na to, czy mediatora powołały same strony, czy też został on desygnowany przez ministra pracy – strony mogą ustalić zakres jego usług i sposób prowadzenia postępowania.

Sposoby postępowania mediatora pomagającego stronom w osiągnięciu porozumienia nie są przedmiotem regulacji prawnej. Metody oddziaływania na strony są oparte na wiedzy z dziedziny psychologii, socjologii, ekonomii czy prawa (wiedza z tego zakresu jest przekazywana na szkoleniach organizowanych przez MPiPS). Jak twierdzą me-

diatorzy z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej, w każdym przypadku prowadzenie postępowania mediacyjnego wymaga dużej elastyczności i podejmowania niesformalizowanego typu działań.

Każde odstępstwo mediatora od ustalonych reguł postępowania kończy się nieuchronnie fiaskiem mediacji.

W praktyce zdarza się, że strony sporu w trakcie postępowania mediacyjnego utracą zaufanie do mediatora. Wówczas, pomimo braku uregulowania ustawowego w tym zakresie, mediator zostaje wycofany z dalszego pełnienia swej funkcji i na jego miejsce powoływany jest inny mediator – przy czym sytuacja ta ma miejsce jedynie w przypadku, gdy wniosek o zmianę mediatora jest zgłoszony przez obydwie strony sporu.

Natomiast w przypadku, gdy tylko jedna strona występuje o zmianę osoby prowadzącej postępowanie mediacyjne – konieczne jest przeprowadzenie „postępowania wyjaśniającego” z udziałem drugiej strony sporu i mediatora. W większości przypadków sami mediatorzy rezygnują z dalszego udziału w mediacjach, gdyż – zdaniem mediatorów – jedynie zaufanie obydwu stron sporu gwarantuje powodzenie postępowania mediacyjnego.

Praktyka rozwiązywania sporów zbiorowych dopuszcza również odstąpienie mediatora od prowadzenia postępowania mediacyjnego, jeśli w trakcie mediacji wystąpią okoliczności, które wpłyną na taką decyzję mediatora.

Rozwiązania przyjęte w ustawie sugerują model jednoosobowego świadczenia usług mediacyjnych. Przepisy ustawy nie zabraniają jednak uzgodnienia przez strony komisji mediacyjnej dla udzielenia pomocy w rozwiązaniu sporu. W 2006 roku jeden ze sporów zbiorowych był prowadzony z udziałem dwóch mediatorów.

W przeszłości w pewnych przypadkach postępowanie mediacyjne było prowadzone przez dwie osoby – było to zastosowanie metody „mistrz-uczeń”. Konieczność jej zastosowania wynikała z tego, iż w Polsce przed rozpoczęciem transformacji ustroju nie było mowy o instytucji profesjonalnych mediatorów, stąd też te osoby, które posiadały pewne podstawy teoretyczne oraz doświadczenie w prowadzeniu postępowań mediacyjnych, wprowadzały „w życie” nowych adeptów sztuki mediacji.

Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nie osiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Porozumienie kończące postępowanie mediacyjne może rozstrzygać o całości żądań zgłoszonych przez stronę związkową, a może być również porozumieniem częściowym.

Nie osiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

I.3 Arbitraż

Arbitraż – czyli rozjemstwo na gruncie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – ma charakter dobrowolny oraz jest pomyślane jako alternatywa strajku.

Związek zawodowy prowadzący spór zbiorowy może, nie korzystając z prawa do strajku, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu arbitrażu społecznego.

Jeżeli spór dotyczy jednego zakładu pracy, rozpoznaje go kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

Zgodnie z art. 16 ust. 3 ustawy – kolegium arbitrażu społecznego składa się z przewodniczącego, wyznaczonego przez prezesa właściwego sądu spośród sędziów tego sądu oraz sześciu członków, wyznaczonych w równej liczbie przez każdą ze stron sporu.

Wniosek o wszczęcie postępowania arbitrażowego powinien zawierać określenie stron, przedmiot sporu oraz wskazywać osoby wyznaczone przez strony na członków kolegium. Do wniosku należy dołączyć protokół rozbieżności z rokowań i mediacji, a także dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu.

Parytetowy skład kolegium i udział niezależnego sędziego gwarantuje autonomię i bezstronność kolegium jako organu rozjemczego.

Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga szczegółowych ustaleń, kolegium arbitrażu społecznego może zasięgnąć opinii ekspertów, jeżeli strony nie postanowią inaczej – koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy.

Na posiedzeniu kolegium arbitrażu społecznego strony sporu przedstawiają swoje stanowiska – w przypadku zawarcia porozumienia, jego treść powinna zostać umieszczona w protokole z posiedzenia i potwierdzona podpisami stron.

Jeżeli nie doszło do porozumienia pomiędzy stronami, kolegium odbywa naradę, po której wydaje orzeczenie.

Art. 16 ust. 6 ustawy pozostawia stronom sporu decyzję dotyczącą mocy wiążącej orzeczenia arbitrażowego. Oznacza to możliwość podjęcia przez każdą ze stron decyzji o uchyleniu się od skutków prawnych orzeczenia arbitrażu społecznego.

Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu pod rozstrzygnięcie kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

Szczegółowy tryb postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego określa rozporządzenie Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. – załącznik nr 3.

Z dokumentacji gromadzonej w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego (rejestracja sporów prowadzonych z udziałem mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki Społecznej) – wynika, iż strony sporów zbiorowych niezmiernie rzadko korzystają z procedury arbitrażu społecznego.

I.4 Strajk

Zgodnie z art. 17 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego praw i interesów wskazanych w art. 1 ustawy. Przepisy ustawy jednoznacznie określają, że strajk jest środkiem ostatecznym i nie może zostać ogłoszony bez

uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w ustawie (zgłoszenie żądań, rokowania, mediacje).

Prawo do strajku jest indywidualnym prawem pracownika, które może być realizowane tylko zbiorowo.

Organizacja związkowa nie może proklamować właściwej akcji strajkowej przed zakończeniem etapu rokowań bezpośrednich oraz etapu mediacji. Aby ogłoszoną akcją strajkową uznać za legalną, wspomniane etapy muszą się zakończyć sporządzeniem i podpisaniem protokołów rozbieżności, przy czym protokół kończący postępowanie mediacyjne musi zostać podpisany w obecności mediatora. Na każdym z tych etapów strony mogą również podpisać porozumienie i zakończyć spór.

Strajk może być zorganizowany bez zachowania powyższych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji oraz w przypadku gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór zbiorowy działaczem związkowym.

Innym ważnym elementem legalizującym akcję strajkową jest zgoda załogi zakładu pracy na przeprowadzenie strajku. Strajk może zostać ogłoszony, jeżeli w referendum wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy, z których zwykła większość głosowała za jego ogłoszeniem. W przypadku strajku wielozakładowego strajk może być proklamowany po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników. Ustawa nie reguluje jednak formy głosowania, ta uzależniona jest od decyzji związku.

Zgodnie z ustawą, nie jest dopuszczalne organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencjach Wywiadu oraz Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i sił zbrojnych RP, służby więziennej, służby granicznej, służby celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej. Prawo do strajku nie przysługuje również pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze. Pracownicy, którym nie przysługuje prawo do straj-

ku, mogą po wyczerpaniu procedur pojednawczych stosować inne formy akcji protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Jednocześnie w obronie praw i interesów tej grupy pracodawców, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego.

W czasie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy, pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia.

Prawo organizowania akcji strajkowej oraz innych form protestu przysługuje wyłącznie zakładowej organizacji związkowej (każdej z legalnie działających w zakładzie pracy), która jest upoważniona do wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego pracy.

Obowiązująca w Polsce ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych zawiera pewne ograniczenia w zakresie realizacji prawa do strajku. Oprócz wcześniej wspomnianych wymagań formalnych (zakończenie etapów rokowań i mediacji) przepisy ustawy nakładają na organizatorów strajku różnego rodzaju powinności:

- przed przystąpieniem do akcji strajkowej związek zawodowy powinien dokonać oceny współmierności żądań do strat mogących powstać w wyniku prowadzenia strajku;
- ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej 5 dni przed jego rozpoczęciem;
- organizator strajku jest zobowiązany do współdziałania z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego bądź przywrócenia normalnej działalności zakładu pracy.

Zanim dojdzie do ogłoszenia strajku właściwego, zgodnie z przepisami ustawy może zostać proklamowany jednorazowo na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy. Art. 12 ustawy upoważnia organizację związkową, która wszczęła spór zbiorowy do ogłoszenia

tego typu akcji jeszcze przed zakończeniem postępowania mediacyjnego, jeżeli jego przebieg uzasadnia ocenę, iż nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu w określonych w ustawie terminach. W przypadku ogłoszenia strajku ostrzegawczego mają zastosowanie te same zasady i ograniczenia, które dotyczą strajku właściwego.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie przyznaje pracodawcy prawa do lokautu.

I.5 Misja dobrej woli

W przypadkach konfliktów pomiędzy pracownikami i pracodawcami, które ze względów formalno-prawnych nie mogą być rozpatrywane w ramach przepisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a ich rozwiązanie jest istotne dla zachowania pokoju społecznego – rolę moderatorów pokoju społecznego pełnią wojewódzkie komisje dialogu społecznego (WKDS).

Są to czterostronne instytucje dialogu społecznego, które powstały we wszystkich 16-u województwach w 2002 roku. Mają one nadane m.in. kompetencje do rozpatrywania spraw konfliktowych, w tym także spraw przekazanych do WKDS przez Trójstronną Komisję do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

Zadania te reguluje ustawa z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. nr 100, poz. 1080 z późn. zm.) – załącznik nr 4.

Po zgłoszeniu sprawy przez uprawnione do tego strony i zapoznaniu się z nią, wojewódzka komisja wyraża opinię lub podejmuje uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, którą będzie osoba z listy mediatorów przy ministrze właściwym do spraw pracy. Osoba z misją dobrej woli pomaga stronom konfliktu w osiągnięciu porozumienia, jednak jej działania nie mają charakteru postępowania mediacyjnego prowadzonego w ramach ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

W wyjątkowych przypadkach, jeżeli wymaga tego interes społeczny, przewodniczący wojewódzkiej komisji dialogu społecznego może samodzielnie – bez konieczności zwoływania posiedzenia WKDS – zdecydować o potrzebie wyznaczenia osoby z misją dobrej woli i wystąpić do Ministra Pracy i Polityki Społecznej z wnioskiem o desygnowanie mediatora, który misję tę przeprowadzi.

Więcej informacji o misjach dobrej woli w poszczególnych wojewódzkich komisjach dialogu społecznego uzyskać można z informatorów o działalności WKDS w 2006, 2007 i 2008 roku – opublikowanych w tej samej serii wydawniczej „Biblioteki Dialogu Społecznego”.

II. Analiza sporów zbiorowych w latach 2006–2008

Kategorie sporów zbiorowych

Ogólna liczba sporów zarejestrowanych w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego MPiPS w 2008 roku ma tendencję wzrostową w porównaniu z latami 2006–2007 (patrz tabela nr I) – odnotowano 155 spraw, które dotyczyły sporów zbiorowych pracy.

Niniejsza analiza sporządzona została w oparciu o otrzymaną dokumentację (wnioski o wyznaczenie mediatora, protokoły rozbieżności oraz dokumentację z przeprowadzonych mediacji etc.). Po raz pierwszy wykorzystano do opisu sporów zbiorowych funkcje statystyczne, jakie posiada baza danych sporów zbiorowych. W oparciu o kwestionariusz sporów zbiorowych, który wypełnia mediator po przeprowadzeniu mediacji, możliwe jest otrzymanie dokładniejszych informacji na temat specyfiki sporów zbiorowych i zależności pomiędzy różnymi zmiennymi opisującymi spór zbiorowy. W dalszej części opracowania przedstawiona została statystyka dotycząca sporów zbiorowych – analiza statystyczna dotyczy 93 wypełnionych przez mediatorów kart statystycznych.

Wzorem lat ubiegłych, wyróżnić należy dwie ogólne kategorie sporów:

1. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora – 105;
2. Spory zarejestrowane i prowadzone bez udziału mediatora – 50.

Analizę opisową sporów zbiorowych sporządzono w oparciu o dokumentację spraw zakwalifikowanych do pierwszej z powyższych kategorii. W grupie tej znajdują się spory zarejestrowane zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS.

Ze względu na wynik postępowania mediacyjnego, wyróżnić należy spory:

- zakończone podpisaniem porozumienia stron – 37;
- zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności – 43;
- zakończone podpisaniem porozumienia i protokołu rozbieżności – 8;
- zawieszono – 6;
- w toku – 10, (w tym jeden spór przekazany do kolegium arbitrażu społecznego);
- misje dobrej woli – 1.

Do drugiej wyszczególnionej powyżej grupy sporów zbiorowych w ogólnym podziale należą sprawy, które trafiły do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w 2008 roku, jednak z przyczyn formalno-prawnych nie została podjęta procedura mediacyjna. Zarejestrowano: 5 sporów bez wniosku o wskazanie mediatora, 20 spraw zakończonych porozumieniem przed przystąpieniem mediatora do mediacji oraz 25 wniosków wystosowanych do stron sporu zbiorowego przez MPiPS o uzupełnienie dokumentacji (najczęściej brak protokołu rozbieżności). Opisane dane przedstawione zostały w tabeli nr I.

Tabela nr I – Kategorie sporów zbiorowych

KATEGORIE SPORÓW ZBIOROWYCH	2006	2007	2008
1. Spory zarejestrowane i zakończone bez udziału mediatora z listy MPiPS			
zgłoszenie sporu bez wniosku o wskazanie mediatora	5	2	5
wniosek o przesłanie listy mediatorów MPiPS	8	-	-
porozumienie stron przed przystąpieniem mediatora do mediacji	4	5	20
wystąpienia o uzupełnienie dokumentacji (np. protokół rozbieżności)	5	30	25

cd. Tabeli nr I

2. Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS			
mediacje zakończone podpisaniem porozumienia stron	25	36	37
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	20	37	43
mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	3	2	8
odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych	6	3	-
spory zawieszono	5	1	6
misja dobrej woli (spory przekazane do WKDS)	-	4	1
spory w toku	5	22	10
OGÓŁEM	86	142	155
RAZEM Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy MPiPS	64	105	105

Roźmieszczenie terytorialne sporów w latach 2006–2008 r.

Przyjmując jako kryterium podział administracyjny kraju (procentowy udział sporów w danym województwie w stosunku do całkowitej liczby sporów w roku obliczeniowym) – najwięcej sporów zbiorowych, które zgłoszono do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2008 roku (tabela nr II) miało miejsce w województwie śląskim (18%), następnie dolnośląskim (17%), mazowieckim i małopolskim po (14%), lubelskim (11%), łódzkim (10%).

Porównując natomiast dane z lat 2006–2008, w liczbach bezwzględnych (liczba sporów w danym województwie) – najwięcej sporów zbiorowych zanotowano w następujących województwach: śląskie – 54, mazowieckie – 43, dolnośląskie – 36, małopolskie – 29, łódzkie – 21, lubelskie – 19, kujawsko-pomorskie – 16.

Tabela nr II – Spory zbiorowe według województw

Dynamikę sporów zbiorowych w latach 2006–2008 można również śledzić porównując wskaźniki procentowe.

Spory zbiorowe według województw						
	2006		2007		2008	
Dolnośląskie	7	15,0%	7	6,0%	22	17,0%
Kujawsko-Pomorskie	2	4,0%	4	3,5%	10	7,5%
Lubelskie	3	6,0%	5	4,5%	11	8,5%
Lubuskie	1	2,0%	3	2,5%	0	0,00%
Łódzkie	-	0,0%	8	7,0%	13	10,0%
Małopolskie	5	10,5%	10	8,5%	14	11,0%
Mazowieckie	7	15,0%	22	19,0%	14	11,0%
Opolskie	1	2,0%	-	0,00%	-	0,0%
Podkarpackie	-	0,0%	2	1,5%	5	4,0%
Podlaskie	1	2,0%	3	2,5%	3	2,0%
Pomorskie	6	12,5%	7	6,0%	1	0,5%
Śląskie	11	23,0%	20	17,5%	23	18,0%
Świętokrzyskie	-	0,0%	14	12,0%	2	1,5%
Warmińsko-Mazurskie	-	0,0%	3	2,5%	5	4,0%
Wielkopolskie	3	6,0%	6	5,0%	3	2,0%
Zachodniopomorskie	1	2,0%	2	1,5%	4	3,0%
RAZEM	48	100,0%	116	100,0%	130	100,0%

Spory w 2008 roku według działów gospodarki w latach 2006–2008

W danych zgromadzonych w Departamencie Dialogu i Partnerstwa Społecznego w 2007 roku, analogicznie do 2006, najczęściej sporów odnotowano w przemyśle. Wprawdzie sytuacja w 2007 roku wykazuje korzystny spadek liczby sporów w przemyśle wydobywczym (kopalnie), niemniej jednak towarzyszy mu wyraźny wzrost w pozostałych działach, takich jak przemysł maszynowy, włókienniczy, elektroniczny, farmaceutyczny – ujętych w niniejszym opracowaniu pod hasłem ogólnym „przemysł” oraz w hutnictwie i energetyce. Na drugim miejscu w latach 2006–2007 są spory występujące w ochronie zdrowia, co jest związane z sytuacją kryzysową w tym sektorze publicznym.

Tabela nr III – Spory zbiorowe wg działów gospodarki

DZIAŁY GOSPODARKI				
Branża zakładu	2006 r.		2007 r.	
Przemysł	15	31,0%	38	33,0%
Budownictwo	1	2,0%	5	4,0%
Transport	1	2,0%	9	8,0%
Rolnictwo i leśnictwo	-	-	-	-
Energetyka	1	2,0%	17	15,0%
Ochrona zdrowia	20	42,0%	28	24,0%
Edukacja	-	-	1	0,005%
Przemysł wydobywczy (kopalnie)	9	19,0%	4	3,5%
Usługi	-		6	5,0%
Hutnictwo	-		3	2,5%
Administracja / Struktury samorządowe	1	2,0%	5	4,5%
Razem	48	100%	116	100%

DZIAŁY GOSPODARKI 2008 r.		
ochrona zdrowia i pomoc społeczna	36	38.71%
przemysł – działalność produkcyjna	29	31.18%
przemysł – górnictwo	7	7.53%
transport, gospodarka magazynowa i łączność	6	6.45%
przemysł – wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz, wodę	6	6.45%
Budownictwo	3	3.23%
handel i naprawy	1	1.08%
rolnictwo, łowiectwo i leśnictwo	1	1.08%
pośrednictwo finansowe	0	0.00%
obsługa nieruchomości i firm	0	0.00%
hotele i restauracje	0	0.00%
edukacja	0	0.00%
rybactwo	0	0.00%
działalność usługowa komunalna, społeczna	0	0.00%
administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne	0	0.00%
inna	4	4.30%
RAZEM	93*	100.00%

* spory zarejestrowane i zakończone przy udziale mediatora.

Analizując natomiast spory zarejestrowane i zakończone przy udziale mediatora, według działów gospodarki w roku 2008, należy zaznaczyć, że przyjęto nieco inne kryteria w porównaniu z latami ubiegłymi. Jednak główna tendencja zostaje zachowana. W roku 2008 najliczniejszą grupą sporów są spory: w ochronie zdrowia i pomocy społecznej (36 sporów, co stanowi 38,71% wszystkich sporów), następnie w przemyśle – działalność produkcyjna oraz wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę (łącznie 36 sporów – stanowiących 37%). Duży udział sporów w ochronie zdrowia i pomocy społecznej jest związany z utrzymującą się od dłuższego czasu sytuacją kryzysową w służbie zdrowia. Spory w tej branży ogniskują

się głównie wokół zagadnień związanych z podwyższeniem płac dla średniego i wyższego personelu medycznego. W innych branżach związanych z przemysłem – tj. górnictwo, transport, gospodarka magazynowa i łączność, budownictwo – udział sporów w stosunku do ich ogólnej liczby waha się w przedziale od 3,23% do 7,5%. Należy dodać że w 2008 r. nie odnotowano sporów prowadzonych przy udziale mediatorów w takich działach gospodarki jak: pośrednictwo finansowe, obsługa nieruchomości i firm, hotele i restauracje, edukacja, rybactwo, działalność usługowa komunalna, społeczna, administracja publiczna i obrona narodowa, obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Charakter własności zakładu w którym był prowadzony spór zbiorowy w 2008 r.

Kategoria – „Charakter własności zakładu, w którym prowadzony był spór zbiorowy” została po raz pierwszy wykorzystana we wspomnianym wyżej kwestionariuszu sporu zbiorowego, który jest integralną częścią bazy danych sporów zbiorowych, znajdującą się w MPiPS.

W roku 2008 spory zbiorowe były prowadzone w dwóch dających się wyróżnić grupach: pierwsza to przedsiębiorstwa, będące własnością samorządu terytorialnego, druga grupa to przedsiębiorstwa o typowo rynkowej strukturze własności tj. spółki z o.o. oraz spółki akcyjne (różne jej warianty – dane te są przedstawione w tabeli nr IV i V).

Zgodnie z danymi z powyższych tabel – 34,41% to przedsiębiorstwa będące własnością samorządu terytorialnego (ochrona zdrowia i pomoc społeczna), 25,81% to spółki z o.o., 23,69% – spółki akcyjne, 4,3% – jednoosobowe spółki skarbu państwa, 3,23% – przedsiębiorstwa państwowe, 2,15% – własność spółdzielcza. W skali makro oznacza to, że spory zbiorowe najczęściej występują w przedsiębiorstwach o typowo rynkowej strukturze własności (łącznie – 49,5%).

Tabela nr IV – Spory według charakteru własności zakładu

Charakter własności zakładu		
własność samorządu terytorialnego	32	34,41%
spółka z o.o.	24	25,81%
spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie)	15	16,13%
spółka akcyjna notowana na giełdzie	7	7,53%
jednoosobowa spółka skarbu państwa	4	4,30%
przedsiębiorstwo państwowe	3	3,23%
własność spółdzielcza	2	2,15%
indywidualna działalność gospodarcza	0	0,00%
spółka cywilna	0	0,00%
inna	6	6,45%
Razem sporów	93	100,00%

Tabela nr V – Spory według charakteru własności zakładu

Charakter własności zakładu – kombinacje zaznaczeń		
własność samorządu terytorialnego	32	34,41%
spółka z o.o. - z przewagą kapitału zagranicznego	14	15,05%
spółka z o.o. - z przewagą kapitału krajowego	10	10,75%
spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie) - z przewagą kapitału krajowego	8	8,60%
spółka akcyjna (nie notowana na giełdzie) - z przewagą kapitału zagranicznego	7	7,53%
inna	6	6,45%
spółka akcyjna notowana na giełdzie - z przewagą kapitału krajowego	4	4,30%
jednoosobowa spółka skarbu państwa	4	4,30%

cd. Tabeli nr V

Charakter własności zakładu – kombinacje zaznaczeń		
przedsiębiorstwo państwowe	3	3,23%
własność spółdzielcza	2	2,15%
spółka akcyjna notowana na giełdzie - z przewagą kapitału prywatnego	1	1,08%
spółka akcyjna notowana na giełdzie - z przewagą kapitału państwowego	1	1,08%
spółka akcyjna notowana na giełdzie - z przewagą kapitału zagranicznego	1	1,08%
Razem sporów	93	100,00%

Udział związków zawodowych w sporach prowadzonych w latach 2006–2008

Prawa i interesy zbiorowe pracowników w latach 2006 i 2007 najczęściej reprezentowane były przez związki zawodowe zrzeszone w NSZZ „Solidarność” oraz Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych. Trzecie miejsce przypada Forum Związków Zawodowych, ze szczególnym wyróżnieniem Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych, który wśród organizacji związkowych FZZ występował w sporach najczęściej. Wielokrotnie stroną sporu zbiorowego był także Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy – nie sfederowany w centralach związkowych. Ponadto udział w sporach brały także inne, nie zrzeszone związki zawodowe tj.: Wolny Związek Zawodowy „Sierpień „80”, Związek Zawodowy „Kontra”, Związek Zawodowy Pracowników Socjalnych, Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”, Związek Zawodowy Pracowników Samorządowych.

Podobną tendencje daje się zauważyć w roku 2008, gdzie strona najczęściej biorącą udział w sporze zbiorowym stroną, reprezentującą przedstawicieli związków zawodowych w 2008 roku, był jeden związek zawodowy – NSZZ „Solidarność” – 27,96% sporów, drugie miej-

sce po 16,13% zajęły wspólnie: jeden związek zawodowy zrzeszony w Forum Związków Zawodowych (ze szczególnym uwzględnieniem Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych) oraz jeden związek zawodowy należący do struktur OPZZ.

Warto dodać, że w 65,59% sporów stroną sporu był jeden związek zawodowy, w 19,35% kilka związków zawodowych, w 15,05% wspólna reprezentacja związków zawodowych.

Pozostałe związki w sporach reprezentują pojedyncze przypadki i trudno mówić o jakiejś utrzymującej się zależności. Oprócz wyżej wymienionych spory zbiorowe prowadziły następujące związki zawodowe: WZZ „Sierpień 80”, NSZZ „Solidarność 80”, Związek Zawodowy „Kontra”, Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza”, Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy.

Tabela nr VI – Udział związków zawodowych w sporach

Udział związków zawodowych w sporze prowadzonym w 2008 r.		
Jeden związek zawodowy	61	65,59%
Kilka związków zawodowych	18	19,35%
Wspólna reprezentacja związkowa	14	15,05%
RAZEM	93	100,00%

Udział związków zawodowych w sporze w sporze prowadzonym w 2008 r. – kombinacje zaznaczeń		
jeden związek zawodowy - NSZZ „Solidarność”	26	27,96%
jeden związek zawodowy związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” /jaki?/	15	16,13%
jeden związek zawodowy - związek zawodowy należący do struktury „OPZZ”	15	16,13%
Kilka związków zawodowych - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktury „OPZZ”	9	9,68%

cd. Tabeli nr VI

Udział związków zawodowych w sporze w sporze prowadzonym w 2008 r. – kombinacje zaznaczeń		
Wspólna reprezentacja związkowa - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktury „OPZZ”	6	6,45%
jeden związek zawodowy - związek zawodowy należący do struktury „OPZZ”	5	5,38%
Kilka związków zawodowych - NSZZ „Solidarność” - inny związek lub związki zawodowe	4	4,30%
Wspólna reprezentacja związkowa - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” - inny związek lub związki zawodowe	2	2,15%
Kilka związków zawodowych - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” /jaki?/	2	2,15%
Wspólna reprezentacja związkowa - NSZZ „Solidarność” - inny związek lub związki zawodowe	2	2,15%
Kilka związków zawodowych - związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” - inny związek lub związki zawodowe	1	1,08%
Kilka związków zawodowych związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” - inny związek lub związki zawodowe	1	1,08%
Wspólna reprezentacja związkowa - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” /jaki?/	1	1,08%

cd. Tabeli nr VI

Udział związków zawodowych w sporze w sporze prowadzonym w 2008 r. – kombinacje zaznaczeń		
Kilka związków zawodowych - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” - inny związek lub związki zawodowe	1	1,08%
Wspólna reprezentacja związkowa - NSZZ „Solidarność” - związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” - inny związek lub związki zawodowe	1	1,08%
Wspólna reprezentacja związkowa - związek zawodowy należący do struktury „Forum Związków Zawodowych” - inny związek lub związki zawodowe	1	1,08%
Wspólna reprezentacja związkowa - związek zawodowy należący do struktury „OPZZ” - inny związek lub związki zawodowe	1	1,08%
RAZEM	93	100%

Zgłoszenie sporu zbiorowego w 2008 roku

Spór zbiorowy w roku 2008, w ponad 50,5% przypadków, został zgłoszony przez związki zawodowe, w 36,5% przez pracodawcę i w 13% wspólnie przez związki zawodowe i pracodawcę.

Tabela nr VII – Zgłoszenie sporu zbiorowego

Zgłoszenie sporu zbiorowego		
związki zawodowe	47	50,5%
pracodawcę	34	36,5%
związki zawodowe i pracodawcę	12	13,0%
RAZEM	93	100%

Tabela nr VIII – Wykorzystane formy rozwiązania sporu zbiorowego w 2008 r.

Wykorzystane formy rozwiązania sporu zbiorowego		
rokowania mediacje	61	65,59%
mediacje	30	32,26%
rokowania	2	2,15%
RAZEM	93	100%

Przyczyny sporu zbiorowego w latach 2006–2008

Zgodnie z art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – przyczyny sporów zbiorowych mogą dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych.

Na podstawie analizy materiałów zawartych w protokołach rozbieżności sporządzono listę głównych przyczyn sporów zbiorowych w 2006 roku, pod kątem częstości ich występowania. Przyczyny mające kontekst płacowy zajmowały zdecydowanie pierwsze miejsce i dotyczyły postulatu zwiększenia wynagrodzenia, zmiany zakładowego systemu wynagrodzeń, wypłaty premii oraz wypłaty zaległych wynagrodzeń.

Miejsce drugie zajmują przyczyny dotyczące warunków pracy tj. spory związane z ochroną zatrudnienia, na drugim miejscu są spory na tle zawierania i realizacji układu zbiorowego pracy oraz związane z przestrzeganiem warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. Miejsce trzecie mają przyczyny związane ze świadczeniami socjalnymi, które ogniskują się głównie na sporach związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych.

Wśród dokumentacji sporów, która trafiła do Departamentu Dialogu i Partnerstwa Społecznego w 2007 r., najczęściej wymienianą przyczyną sporów między pracodawcami a pracownikami były wynagrodzenia i warunki pracy. Kolejne miejsce zajmowały kwestie socjalne oraz związkowe. Naczelnym postulatem dotyczącym warunków

płacowych był wzrost miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, który obejmowałyby wszystkich pracowników zakładu, w którym toczył się spór zbiorowy. Kolejnym z najczęściej wymienianych żądań związkowych była zmiana bazy naliczania funduszu premii motywacyjnej oraz zwiększenie wysokości nagród pracowniczych, a także wypłaty zaległych, wynegocjowanych wynagrodzeń zasadniczych i premii. Ponadto pracownicy w 2007 roku domagali się także wyrównania wysokości wynagrodzeń zgodnie z ustawą budżetową oraz stosownie do stażu pracy. Wśród żądań dotyczących warunków pracy, strony związkowe najczęściej domagały się gwarancji ciągłości zatrudnienia, a także przestrzegania przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W kilku z zaistniałych w 2007 roku sporów, pracownicy walczyli o zapewnienie odpowiedniego wyposażenia do wykonywanej pracy, tj. roboczych ubrań ochronnych, środków BHP oraz zapewnienie stosownych warunków, zgodnych z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy. Ta tendencja została utrzymana w roku 2008, co opisują poniższe tabele.

Na podkreślenie zasługuje fakt, że we wszystkich analizowanych sporach zbiorowych (tabela nr IX) występowały przyczyny płacowe. Spory wyłącznie płacowe stanowiły 62,37% ogółu sporów, spory dotyczące: płac i warunków pracy – 10,75%, spory dotyczące: płac oraz innych przyczyn, nie wynikających z definicji sporu zbiorowego – 8,60%, spory dotyczące płac i świadczeń socjalnych – 6,45% ogółu sporów.

Jeśli spór był wyłącznie płacowy (62,47% ogółu sporów) to w 65,44% dotyczył zwiększenia wynagrodzenia, w 13,44% – wypłaty premii nagród i dodatków, w 11,76% dotyczył zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń.

Tabela nr IX – Przyczyny sporu zbiorowego w 2008 r.

Przyczyny sporu zbiorowego	Liczba sporów	% sporów
Płace	58	62,37%
Płace Warunki Pracy	10	10,75%
Płace Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	8	8,60%
Płace Świadczenia socjalne	6	6,45%
Płace Warunki Pracy Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	2	2,15%
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	2	2,15%
Płace Warunki Pracy Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	2	2,15%
Płace Warunki Pracy Wolności związkowe	1	1,08%
Płace Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego, zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	1	1,08%
Płace Warunki Pracy Świadczenia socjalne Wolności związkowe	1	1,08%
Płace Świadczenia socjalne Wolności związkowe Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego zawartej w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych	1	1,08%
Płace Świadczenia socjalne Wolności związkowe	1	1,08%
RAZEM	93	100%

Przyczyny sporu zbiorowego – Płace		
Zwiększenie wynagrodzenia	89	65,44%
Wypłata premii, nagród, dodatków	18	13,24%
Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń	16	11,76%
Inne przyczyny	13	9,56%

Przyczyny sporu zbiorowego – Warunki Pracy		
Warunki bezpieczeństwa i higieny pracy	8	33,33%
Spory na tle regulaminu pracy i spraw z tym związanych	8	33,33%
Inne	8	33,33%

Przyczyny sporu zbiorowego – Świadczenia socjalne		
Brak zakładowego funduszu socjalnego	4	33,33%
Wypłata świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego	3	25,00%
Sposób podziału zakładowego funduszu socjalnego	0	0,00%

Przyczyny sporu zbiorowego – Wolności związkowe		
Respektowanie uprawnień związkowych	6	46,15%
Sposób współpracy między związkami zawodowymi, a pracodawcą	6	46,15%
Inne	1	7,69%
Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego		
Spory na tle zawierania, realizacji zakładowego, branżowego układu zbiorowego pracy	5	21,74%
Spory na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych	5	21,74%
Inne przyczyny	3	13,04%
Spory na tle ochrony zatrudnienia – zwolnienia grupowe	2	8,70%
Zmiana zarządu, dyrektora	2	8,70%
Wypłata zaległych wynagrodzeń	2	8,70%
Niegospodarność zarządu, dyrekcji	2	8,70%
Postępowanie prywatyzacyjne, reorganizacja zakładu pracy	1	4,35%
Spory na tle realizacji podpisanych pakietów socjalnych	1	4,35%

Wśród innych przyczyn konfliktów, nie wynikających z definicji sporu zbiorowego zawartego w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, należy wymienić w kolejności: 21,74% – sporów na tle zawierania, realizacji zakładowego, branżowego układu zbiorowego pracy, 21,74% – sporów na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych, 8,70% – sporów na tle ochrony zatrudnienia – zwolnienia grupowe, 8,70% – dotyczących zmiany zarządu, dyrektora, 8,70% – niegospodarności zarządu, dyrekcji, etc.

Wyniki mediacji w latach 2006 – 2008

Tabela nr X – Wyniki mediacji

Wyniki mediacji – liczba dokumentów						
	2006		2007		2008	
Protokół rozbieżności	20	38,0%	37	49,0%	43	46,0%
Porozumienie stron	25	47,0%	36	47,0%	37	40,0%
Porozumienie stron i protokół rozbieżności	3	5,5%	2	3,0%	8	8,5%
Zawieszenie postępowania	5	9,5%	1	1,0%	5	5,5%
RAZEM	53	100%	76	100%	93	100%

Tabela nr XI przedstawia natomiast dane dotyczące czasu trwania mediacji.

Czas trwania mediacji w 2008 r.

Tabela nr XI – Średni czas trwania mediacji dla sporów w 2008 r.

Czas trwania mediacji dla sporów (w dniach)	
Ilość kart sporu:	93
Średni czas trwania mediacji (licząc od daty rozpoczęcia do zakończenia mediacji)	44,58 dni
Średni czas trwania (ilość sesji mediacyjnych liczonych w dniach)	2,57 dni

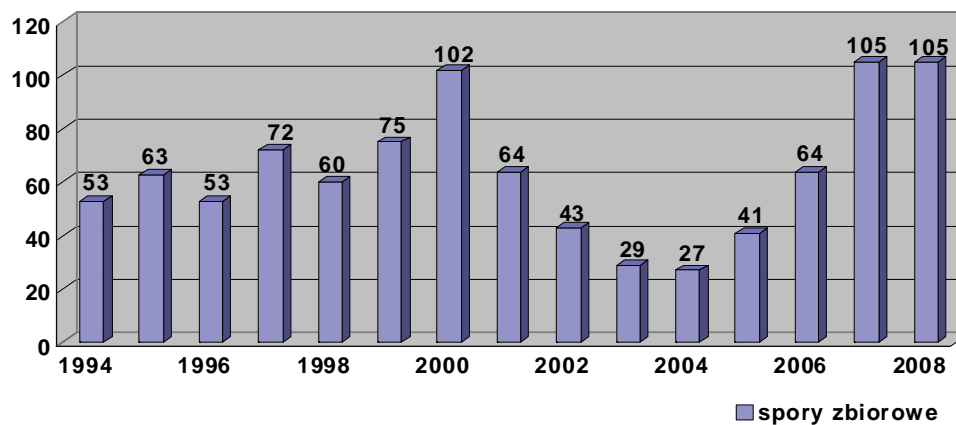
Tabela nr XII – Parametry statystyczne typowego sporu zbiorowego w 2008 roku

Parametry statystyczne sporu		
Kategorie sporu zbiorowego	Parametry sporu zbiorowego	Najwyższe wskaźniki procentowe
Podział administracyjny kraju	<ul style="list-style-type: none"> • Województwo Śląskie i Dolnośląskie 	35,00%
Działy gospodarki	<ul style="list-style-type: none"> • Ochrona zdrowia • Przemysł, działalność produkcyjna 	39,00% 31,00%
Charakter własności zakładu	<ul style="list-style-type: none"> • Własność samorządu terytorialnego • Spółka z o.o. • Spółka akcyjna 	34,05% 26,00% 24,00%
Udział związków zawodowych w sporze	<ul style="list-style-type: none"> • Jeden związek zawodowy 	65,50%
Zgłoszenie sporu zbiorowego	<ul style="list-style-type: none"> • Przez związki zawodowe • Przez pracodawcę • Przez związki zawodowe i pracodawcę 	50,50% 36,50% 13,00%
Przyczyny sporu zbiorowego	<ul style="list-style-type: none"> • Płacowe 	62,00%
Spór płacowy	<ul style="list-style-type: none"> • Zwiększenie wynagrodzenia • Wypłata premii, nagród, dodatków • Zmiany zakładowego regulaminu wynagrodzeń 	65,50% 13,00% 12,00%
Inne przyczyny konfliktów – nie wynikające z definicji sporu zbiorowego	<ul style="list-style-type: none"> • Spory na tle zawierania, realizacji zakładowego, branżowego układu zbiorowego pracy • Spory na tle restrukturyzacji i przekształceń własnościowych 	22,00% 22,00%

cd. Tabeli nr XII

Parametry statystyczne sporu		
Wyniki mediacji	<ul style="list-style-type: none"> • Protokół rozbieżności • Porozumienie stron • Porozumienie stron i protokół rozbieżności 	<p>46,00%</p> <p>40,00%</p> <p>8,50%</p>
Czas trwania mediacji	<ul style="list-style-type: none"> • średni czas trwania mediacji (licząc od daty rozpoczęcia do zakończenia mediacji) • średni czas trwania (ilość sesji mediacyjnych liczonych w dniach) 	<p>44,5 dnia</p> <p>2,57 dnia</p>

Spory zbiorowe w latach 1994–2008



Spory zbiorowe w latach 1994–2008 – rozwiązywane przy udziale mediatorów z listy Ministra Pracy i Polityki społecznej

KATEGORIE SPORÓW ZBIOROWYCH	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Spory zarejestrowane i zakończone bez udziału mediatora z listy															
zgłoszenie sporu bez wniosku o wskazanie mediatora	10	18	4	11	1	2	9	5	3	2	-	1	5	2	5
wniosek o przesłanie listy mediatorów MPiPS	b.d.	7	31	35	28	23	25	19	12	9	10	12	8	-	-
porozumienie stron przed przyjazdem mediatora	b.d.	3	9	8	16	5	9	6	-	1	2	3	4	5	20
wnioski o protokół rozbieżności	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	6	16	15	8	7	3	4	4	5	30*	25
Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy															
mediacje zakończone podpisaniem porozumienia stron	36	39	26	37	31	26	39	23	9	4	3	14	25	36	37
mediacje zakończone podpisaniem protokołu rozbieżności	9	11	10	20	13	17	24	19	12	3	7	9	20	37	43
mediacje zakończone podpisaniem protokołu porozumienia i rozbieżności	b.d.	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	2	8
odmowa desygnowania mediatora ze względów formalnych	3	1	8	5	1	10	4	4	4	10	7	4	6	3	-
spory zawieszono	b.d.	2	2	1	4	11	16	5	9	7	3	5	5	1	6
misja dobrej woli	b.d.	b.d.	b.d.	1	4	4	6	3	3	2 spory przek. do WKD S	5 spory przek. do WKD S	4 spory przek. do WKD S	-	4	1
spory w toku	5	7	6	6	5	5	11	7	4	2	1	4	5	22	10
OGÓŁEM	63	91	97	126	106	121	160	102	65	44	43	61	86	142	155
RAZEM Spory zarejestrowane i prowadzone przy udziale mediatora z listy .	53	63	53	72	60	75	102	64	43	29	27	41	64	105	105

* w trzech przypadkach nie udzielono odpowiedzi na skierowany wniosek, do dnia sporządzenia niniejszego opracowania.

III. Spory zbiorowe zarejestrowane przez okręgowych inspektorów pracy w latach 2006–2008

Zgodnie z ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – na pracodawcy ciąży obowiązek zawiadomienia właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu zbiorowego. Dla całości wiedzy na temat liczby sporów zbiorowych w Polsce istotne są zatem dane o nich pochodzące z Państwowej Inspekcji Pracy. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej otrzymało od Głównego Inspektora Pracy – zacytowane poniżej dzięki uprzejmości PIP – dane dotyczące sporów zbiorowych zgłoszonych okręgowym inspektorom pracy w latach 2006 – 2008. W 2006 r. okręgowi inspektorzy pracy zostali zawiadomieni o powstaniu łącznie 659 sporów zbiorowych, natomiast w roku 2007 odnotowano 2869 sporów zbiorowych, co daje przeciętnie niemal 4,5-krotny wzrost, który uwidocznił się we wszystkich województwach. W roku 2008 odnotowano 5433 sporów zbiorowych, co daje przeciętnie niemal dwukrotny wzrost w stosunku do roku poprzedniego, który uwidocznił się we wszystkich województwach z wyjątkiem danych z OIP w Poznaniu i OIP w Zielonej Górze, gdzie liczba sporów spadła w stosunku do roku 2007. Liczba sporów zbiorowych, zgłoszonych poszczególnym okręgowym inspektorom pracy, kształtowała się w latach 2006–2008 następująco:

Tabela nr XIII – Liczba sporów zbiorowych zarejestrowanych przez OIP w województwach w latach 2006–2008

Inspektoraty Okręgowe w Polsce	Liczba sporów				
	2006	2007	Wskaźnik wzrostu*	2008	Wskaźnik wzrostu**
Okręgowy Inspektorat Pracy w Białymstoku	15	62	4,43	132	2,13
Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy	14	136	9,71	326	2,40
Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku	42	120	2,85	219	1,82

cd. Tabeli nr XIII

Inspektoraty Okręgowe w Polsce	Liczba sporów				
	2006	2007	Wskaźnik wzrostu*	2008	Wskaźnik wzrostu**
Okręgowy Inspektorat Pracy w Katowicach	137	947	6,91	1373	1,44
Okręgowy Inspektorat Pracy w Kielcach	27	52	1,92	83	1,59
Okręgowy Inspektorat Pracy w Krakowie	32	99	3,09	172	1,74
Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie	51	121	2,37	189	1,56
Okręgowy Inspektorat Pracy w Łodzi	50	385	7,70	438	1,14
Okręgowy Inspektorat Pracy w Olsztynie	10	56	5,60	185	3,30
Okręgowy Inspektorat Pracy w Opolu	32	85	2,65	116	1,36
Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu	43	124	2,88	108	0,87
Okręgowy Inspektorat Pracy w Rzeszowie	48	60	1,25	611	10,18
Okręgowy Inspektorat Pracy w Szczecinie	14	37	2,64	83	2,24
Okręgowy Inspektorat Pracy w Warszawie	84	270	3,21	965	3,57
Okręgowy Inspektorat Pracy w Wrocławiu	51	295	5,78	415	1,41
Okręgowy Inspektorat Pracy w Zielonej Górze	9	20	2,22	18	0,90
Razem	659	2869	4,35	5433	1,93

* Wskaźnik wzrostu liczby sporów w latach 2006 i 2007.

** Wskaźnik wzrostu liczby sporów w latach 2007 i 2008.

Największe wzrosty liczby sporów, porównując ze sobą lata 2007 i 2008, odnotowano w: Okręgowym Inspektoracie w Rzeszowie – ponad 10-krotny wzrost, następnie w OIP w Warszawie i Olsztynie – ponad 3-krotny, OIP w Bydgoszczy i Szczecinie – ponad 2-krotny. Największą dynamikę wzrostu liczby sporów w latach 2006–2008 odnotowano w OIP w Rzeszowie, gdzie liczba sporów wzrosła z 48 w roku 2006 do 611 w roku 2008.

**Tabela nr XIV – Liczba zgłoszonych żądań
w sporach zbiorowych w latach 2006–2008**

Rodzaje żądań	2006	2007	Wskaźnik wzrostu*	2008	Wskaźnik wzrostu**
Dotyczące warunków płacy	861	3405	3,95	3761	1,10
Dotyczące warunków pracy	112	339	3,03	2367	7,00
Dotyczące świadczeń socjalnych	46	273	5,93	49	0,17
Dotyczące praw i wolości związkowych	46	1690	36,74	33	0,02
Żądania nie objęte definicją sporu zbiorowego	141	3125	22,16	5320	1,70
Razem	1206	8832	7,3	11530	1,30

* Wskaźnik wzrostu liczby sporów w latach 2006 i 2007.

** Wskaźnik wzrostu liczby sporów w latach 2007 i 2008.

W roku 2006 organizacje związkowe wystąpiły do pracodawców łącznie z 1206 żądaniami. Prawie 3/4 liczby żądań dotyczyło warunków płacy. W roku 2007 organizacje związkowe wystąpiły do pracodawców łącznie z 8832 żądaniami, co znaczy, że w porównaniu do roku poprzedniego było tych żądań 7 razy więcej. Najczęściej zgłaszane były żądania dotyczące warunków płacy stanowiące około 40% – wszystkich wysuwanych roszczeń. W roku 2008 organizacje związkowe wystąpiły łącznie z 11530 żądaniami. Utrzymana została tendencja z roku 2007, tzn. najczęściej zgłaszane były żądania dotyczące warunków płacy: około 33% wszystkich wysuwanych roszczeń. Wzrosła natomiast znacznie liczba roszczeń dotyczących warunków pracy. Tendencję spadkową odnotowano w liczbie rosz-

czeń dotyczących praw i wolności związkowych oraz świadczeń socjalnych. Daje się również zauważyć stałą tendencję do wzrostu, w latach 2006–2008, żądań nie mieszczących się w definicji sporu zbiorowego. Powyższa tabela zestawia trzyletnie dane szczegółowe wg typów żądań.

- **Przyczyny sporów powstałych na tle warunków pracy**

Przedmiotem żądań, dotyczących warunków pracy w 2006 roku, były przede wszystkim kwestie związane z zapewnieniem właściwych warunków socjalno-sanitarnych, ustaleniem lub zmianą zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, wydawaniem odzieży ochronnej lub wypłatą równoważnika pieniężnego. Kierowane do pracodawców wystąpienia dotyczyły również udzielania pracownikom zaległych urlopów wypoczynkowych, zapewnienia płatnych urlopów szkoleniowych. Związki zawodowe wносиły również o zapewnienie odpowiedniej obsady liczbowej stanowisk pracy, dokonanie ich przeglądu, zaprzestania likwidacji stanowisk pracy. Żądania w sprawach warunków płacy dotyczyły przede wszystkim wzrostu wynagrodzeń. Zgłaszane też były żądania wypłaty zaległych wynagrodzeń oraz wprowadzenia zmian do wewnętrznych regulacji w zakresie wynagradzania. Z uwagi na to, iż większość sporów była prowadzona przez organizacje związkowe działające w służbie zdrowia, żądania dotyczyły głównie podwyżek płac lekarzy i pielęgniarek, ustalenie dla tych grup zawodowych minimalnego wynagrodzenia zasadniczego, realizacji podwyżek w oparciu o art. 4a ustawy z 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców.

W roku 2007, w grupie sporów powstałych na tle warunków pracy pojawiają się – obok wymienionych wyżej przyczyn z roku 2006 – następujące żądania: poprawa warunków pracy (usunięcia zagrożeń), wprowadzenie dodatkowych płatnych przerw w pracy, wprowadzenie dodatkowego urlopu, zaprzestanie stosowania praktyk zmuszania pracowników do pracy w godzinach nadliczbowych w nie-

dziele i święta (bez zachowania przy tym przepisów o odpoczynku i co czwartej niedzieli wolnej od pracy), zaprzestanie prowadzenia polityki wymuszania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych, systematyczne zaopatrywanie pracowników w niezbędne ilości środków pracy.

W roku 2008 – oprócz kwestii związanych z zapewnieniem właściwych warunków socjalno-sanitarnych, ustaleniem lub zmianą zasad przydziału środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, wydawaniem odzieży ochronnej lub wypłatą równoważnika pieniężnego – pojawiają się następujące żądania: zwiększenie obsady pielęgniarskiej na dyżurach dziennych i nocnych, zagwarantowania urlopów szkoleniowych dla pracowników medycznych, wprowadzenia zmian w organizacji pracy kierowców, zapewnienie właściwej ilościowo obsady w zespołach pociągowych, dróżników przejazdowych, wdrażania zaleceń komisji bhp oraz społecznego inspektora pracy. Duża liczba żądań dotyczących warunków pracy wynika z zaliczenia do tej grupy przez niektóre okręgowe inspektoraty pracy, żądania utrzymania dotychczasowego zakresu praw i obowiązków nauczycielskich wynikających z Karty Nauczyciela, które było zgłaszane przez związki zawodowe działające w oświacie.

- **Przyczyny sporów powstałych na tle warunków płacy**

Na osobne omówienie zasługują żądania w sprawach warunków płacy. W roku 2006 dotyczyły one przede wszystkim żądań wypłaty zaległych wynagrodzeń, wprowadzania zmian do wewnętrznych regulacji w zakresie wynagradzania.

Ta tendencja utrzymała się w roku 2007. Związki zawodowe – obok podwyższenia wynagrodzenia – domagały się corocznej waloryzacji płac, zmiany zasad naliczania dodatków do wynagrodzenia, wyrównania dysproporcji płacowych pracowników zatrudnionych w tej samej grupie zawodowej, wprowadzenia nagród jubileuszowych, premii motywacyjnej, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, zwięks-

szenia dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, wypłatę należnych świadczeń.

Ponadto w skali całego kraju zgłaszane były żądania podwyżki wynagrodzeń lekarzy, pielęgniarek i położnych oraz nauczycieli i pracowników niepedagogicznych. Związki zawodowe działające w służbie zdrowia żądały wprowadzenia minimalnej płacy lekarzy w wysokości: 1,75 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej dla lekarza stażysty, dwukrotności tego wynagrodzenia dla lekarza po stażu bez specjalizacji (młodszy asystent, rezydent); 2,5 przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej dla lekarza z I stopniem specjalizacji oraz trzykrotnego powyższego wynagrodzenia dla lekarza z tytułem specjalisty; odpowiedniego przeszacowania stawek z tzw. kontraktów zawartych z lekarzami tak, aby kwoty kontraktów odpowiadały co najmniej całkowitym kosztom pracy, jakie wynikają z ww. stawek płac – dla odpowiednich grup lekarzy z uwzględnieniem tego samego czasu pracy; wzrostu minimalnej miesięcznej płacy zasadniczej dla pielęgniarek i położnych do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej. Organizacje związkowe zrzeszone w Związku Nauczycielstwa Polskiego kierowały w 2007 r. do pracodawców żądania wzrostu wynagrodzeń dla wszystkich pracowników oświaty o co najmniej 5% ponad wskaźnik inflacji za rok 2006 r., a od 1 stycznia 2008 r. – podniesienie średniego wynagrodzenia nauczyciela stażysty do 100% kwoty bazowej, o której mowa w art. 30 ust. 3 Karty Nauczyciela, oraz znacznego wzrostu wynagrodzeń pracowników niepedagogicznych.

W 2007 roku dominujący przedmiot sporów zbiorowych (blisko 2/5 skierowanych żądań) stanowiły wynagrodzenia, a przede wszystkim ich wzrost. Należy przy tym zauważyć, iż postulaty związków zawodowych, zarówno działających w służbie zdrowia i oświacie, zmierzały do uzyskania zmian systemowych, a nie tylko obejmujących pojedynczych pracodawców. Spełnienie tych żądań byłoby możliwe po podjęciu działań legislacyjnych, wykraczających poza zakres kompetencji pracodawców.

W roku 2008, podobnie jak w roku 2007, związki zawodowe domagały się przede wszystkim podwyższenia wynagrodzeń. Przed-

stawiane żądania określały z reguły wysokość oczekiwanego wzrostu płac (kwotowo lub procentowo np. od najniższego wynagrodzenia) lub sposób podwyższania wynagrodzenia (np. przez ustalenie minimalnego wynagrodzenia danej grupy zawodowej, m.in. pielęgniarek, lekarzy). Związki zawodowe żądały też corocznej waloryzacji płac, zagwarantowania pracownikom prawa do nagrody rocznej, wprowadzenia dodatkowego wynagrodzenia za pracę w niedziele i święta (oprócz wynikającego z Kodeksu pracy), premii motywacyjnej, dodatku za pracę w warunkach szkodliwych, dopłat do biletów miesięcznych, wzrostu wynagrodzeń w zależności od stażu pracy, wykształcenia i zajmowanego stanowiska, zwiększenia wynagrodzenia dla pracowników podnoszących kwalifikacje. Sporadycznie zdarzały się żądania wypłaty należnych świadczeń lub ich terminowego wypłacania. Ponadto w skali całego kraju zgłaszane były żądania zagwarantowania zwiększenia do 2010 r. wynagrodzeń nauczycieli i pracowników niebędących nauczycielami, o co najmniej 50%, m.in. przez zwiększenie nakładów na oświatę publiczną.

- **Przyczyny sporów powstałych na tle świadczeń socjalnych**

W tej grupie przyczyn w latach 2006–2008 żądania przedstawiały się następująco: związki zawodowe domagały się przekazania na konto zakładowego funduszu świadczeń socjalnych odpisów na ten fundusz, wpłaty na konto funduszu środków rozdysponowanych bez uzgodnienia z organizacją związkową, uzgodnienia ze związkami zawodowymi zasad podziału środków z funduszu, zmiany regulaminu korzystania z zfśś, dofinansowania imprez dla pracowników organizowanych przez związki zawodowe, zwiększenia odpisu na każdego zatrudnionego, sfinalizowania sprzedaży domów wczasowych, wypłacania przekazywanych środków finansowych osobom uprawnionych, realizowania na bieżąco wypłat środków funduszu.

- **Przyczyny sporów powstałych na tle wolności związkowych**

W sporach zbiorowych dotyczących praw i wolności związkowych, związki zawodowe w roku 2006 żądały: zaprzestania dyskryminowania i szykanowania członków związku zawodowego oraz utrudniania prowadzenia działalności związkowej, równego traktowania organizacji związkowych, uznania reprezentatywności związku zawodowego, konsultowania ze związkami zawodowymi podwyżek płac, informowania związków zawodowych o sprawach dotyczących zmiany warunków pracy i płacy, zmiany regulaminów i schematów organizacyjnych, planów dotyczących zatrudnienia, przekazania na rachunek związku naliczonych składek związkowych.

W roku 2007 doszły do tego następujące żądania: respektowanie praw związkowych (oświata), dotrzymania warunków uzgodnionych w porozumieniach zawieranych przez pracodawcę ze związkami zawodowymi, zaprzestania ingerencji w sprawy związkowe, zagwarantowania szerszych kompetencji niż przewidziane w ustawie o związkach zawodowych, przestrzegania terminów konsultacji i uzgodnień, udostępnienia pomieszczeń dla potrzeb prowadzenia działalności związkowej, umożliwienia realizacji uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych.

W sporach z zakresu praw i wolności związkowych w roku 2008 żądano m.in. zaprzestania utrudniania wykonywania działalności związkowej, stosowania mobbingu i dyskryminacji ze względu na przynależność związkową. Związki domagały się dotrzymania warunków uzgodnionych w porozumieniach zawieranych z pracodawcą, umożliwienia realizacji uprawnień wynikających z ustawy o związkach zawodowych, konsultacji ze związkami wydatkowania środków z zfs, podjęcia rokowań dotyczących zawarcia układu.

- **Żądania nie objęte definicją sporu zbiorowego**

Zgłaszane przez związki zawodowe w latach 2006–2008 żądania, nie objęte definicją sporu zbiorowego, dotyczyły m.in.: poprawy

sytuacji ekonomicznej zakładu, polityki zatrudnienia, odstąpienia od planowanych zmian strukturalnych czy organizacyjnych albo przeprowadzenia takich zmian, wstrzymania restrukturyzacji zakładu pracy do czasu zawarcia stosownych porozumień, wycofania się z niekorzystnych dla zakładu pracy postanowień umów najmu i dzierżawy pomieszczeń i placów, zmiany sposobu zarządzania zakładem pracy. Zgłaszano żądania przywrócenia do pracy pracowników, z którymi zostały rozwiązane umowy o pracę lub odstąpienia od wypowiedzeń umów o pracę poszczególnych pracowników, wycofania wypowiedzenia układu zbiorowego pracy.

W 2007 r. w służbie zdrowia zgłaszano postulat uznania dyżuru medycznego za czas pracy, natomiast w służbie celnej – wprowadzenia dla funkcjonariuszy celnych uprawnień zaopatrzeniowego systemu emerytalnego służb mundurowych, zapewnienia pełnej restytucji uprawnień funkcjonariuszy przywracanych do służby celnej, zapewnienia właściwej ochrony prawnej przy wykonywaniu obowiązków służbowych (spory wszczęte przez związki zawodowe w Służbie Celnej).

Ponadto związki zawodowe występowały do dyrektorów szkół i placówek oświatowych z żądaniem przedłużenia obowiązywania, do co najmniej 2011 roku, prawa do emerytury określonej w art. 88 Karty Nauczyciela oraz objęcie wszystkich nauczycieli, w tym urodzonych po 31 grudnia 1968 r., prawem do tzw. emerytur pomostowych oraz zwiększenia nakładów na oświatę tak, aby subwencja oświatowa pokrywała faktyczne koszty funkcjonowania szkół i placówek oświatowych.

W roku 2008 daje się zauważyć znaczący udział żądań nie objętych definicją sporu zbiorowego (5320 – 46% wszystkich żądań), przy czym nie są to jakieś nowe postulaty, a raczej ich kontynuacja z lat ubiegłych.

- **Spory zbiorowe w podziale na sektory gospodarki narodowej**

W 2007 r. zdecydowaną większość zarejestrowanych sporów (1805) stanowiły spory w jednostkach oświatowych (szkołach i przedszkolach). Kolejną liczną grupą pracodawców, u których powstawały

konflikty, głównie na tle placowym, były jednostki sektora służby zdrowia (601 zgłoszonych sporów). W dalszej kolejności, pod względem liczby zgłoszonych sporów znajdowały się zakłady prowadzące działalność w zakresie przetwórstwa przemysłowego (178), transportu, łączności i gospodarki materiałowej (75) oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz i wodę (67).

Dominujący przedmiot sporów zbiorowych (blisko 2/5 skierowanych żądań) stanowiły wynagrodzenia, a przede wszystkim ich wzrost. Należy przy tym zauważyć, iż postulaty związków zawodowych, zarówno działających w służbie zdrowia jak i oświacie, zmierzały do uzyskania zmian systemowych, a nie tylko obejmujących pojedynczych pracodawców. Spełnienie tych żądań byłoby możliwe po podjęciu działań legislacyjnych, wykraczających poza zakres kompetencji pracodawców.

Tabela nr XV – Spory zbiorowe w podziale na sektory gospodarki narodowej w latach 2007–2008

Spory zbiorowe wg sektorów gospodarki narodowej	2007	2008
Jednostki oświatowe (szkoły i przedszkola)	1805	4610
Służba zdrowia	601	340
Przetwórstwo przemysłowe	178	158
Transportu, łączność i gospodarka materiałowa	75	72
Wytwarzanie i zaopatrywanie w energię elektryczną, gaz i wodę	67	66

W roku 2008 w jednostkach oświatowych (szkołach i przedszkolach) wszczętych zostało 4610 sporów zbiorowych. Drugą w kolejności grupą pracodawców, zgłaszających spór zbiorowy, byli pracodawcy działający w służbie zdrowia (340). Podobna sytuacja miała miejsce w 2007 r. Wówczas spory w oświacie stanowiły 62,9%, a w służbie zdrowia 21%. W 2008 r. spory w oświacie to 84,9% ogólnej liczby sporów, a w służbie zdrowia 6,3%. Zmianie uległy zatem tylko proporcje liczby tych sporów do łącznej liczby zgłoszonych sporów. W 2008 r. w dalszej kolejności, pod względem liczby zgłoszonych sporów, znajdowały się zakłady prowadzące działalność w zakresie

przetwórstwa przemysłowego (158), transportu, łączności i gospodarki materiałowej (72) oraz wytwarzania i zaopatrywania w energię elektryczną, gaz i wodę (66).

Zdecydowana większość sporów zbiorowych (5247) miała miejsce w pierwszym półroczu 2008 r. i związana była z ogólnopolską akcją protestacyjną w oświacie. Oprócz żądania podwyższenia wynagrodzeń, zarządy oddziałów ZNP, reprezentujące w sporach pracowników jednostek oświatowych (szkół, przedszkoli), domagały się utrzymania warunków pracy i płacy wynikających z Karty Nauczyciela oraz zachowania dotychczasowych uprawnień emerytalnych przez nauczycieli. Żądania te zmierzały do wprowadzenia zmian systemowych, nie były możliwe do zrealizowania na poziomie szkół i innych placówek oświatowych. Spełnienie oczekiwań związków zawodowych mogłoby nastąpić dopiero w wyniku działań legislacyjnych, a więc wykraczało poza zakres kompetencji pracodawców. Pracodawcy byli jednak zobligowani przepisami ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych do rozpoczęcia negocjacji oraz powiadamiania okręgowych inspektorów pracy o powstaniu sporów zbiorowych. Pomimo iż rokowania – z uwagi na przedmiot żądań – z góry były skazane na niepowodzenie, wejście w spór zbiorowy umożliwiło związkowi zawodowemu pracowników oświaty zastosowanie legalnej formy nacisku, jakim jest strajk.

- **Rezultaty sporów zbiorowych**

Z danych tabelarycznych wynika, że w porównywanym okresie 2006–2008 podpisano zbliżoną liczbę porozumień: liczba protokołów rozbieżności wzrosła około dwukrotnie, licząc rok do roku, (otwierając tym samym drogę do dalszego etapu prowadzenia sporu mediacji bądź arbitrażu).

Zdecydowana większość pracodawców – z uwagi na brak ustawowego obowiązku – nie informuje inspektora o przebiegu postępowania zmierzającego do rozwiązania sporu, prowadzonych negocjacjach, podjętych mediacjach, sporządzonych protokołach roz-

bieżności, czy też o zakończeniu sporu, stąd też dane o wynikach sporów są niepełne.

Zaznaczyć należy, że strony sporu zbiorowego niejednokrotnie nie przestrzegają procedury przewidzianej przepisami ustawy. Prowadzenie rokowań jest przedłużane, a często spory są zawieszane, pomimo, że nie przewiduje tego ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Istotnym problemem przy prowadzeniu ewidencji sporów zbiorowych jest brak określenia wymogów formalnych powiadomienia okręgowego inspektora pracy o wszczęciu sporu zbiorowego. Przeszło 1/5 pracodawców nie przekazała informacji o treści żądań kierowanych przez związki zawodowe.

Tabela nr XVI – Rezultaty zgłoszonych sporów zbiorowych w latach 2006–2008

Wynik sporu	2006	2007	2008
Podpisanie porozumienia	179	201	184
Podpisanie protokołu rozbieżności	40	82	194
Wejście sporu w fazę postępowania z udziałem mediatora	17	64	23
Odstąpienie organizacji związkowych od zgłoszonych żądań	13	11	2
Zawieszenie prowadzenia rokowań	30	18	6
Likwidacja zakładu pracy (pracodawcy)	1	2	-

IV. Systemy rozwiązywania sporów zbiorowych w wybranych krajach europejskich

IV.1. Spory zbiorowe we Francji

1. Instytucja strajku

Głównym przejawem sporu zbiorowego we Francji jest strajk, rozumiany w podstawowym znaczeniu jako całkowite powstrzymanie się od wykonywania pracy, w odróżnieniu od np. „strajku włoskiego” polegającego na zwolnieniu tempa pracy i pedantycznym przestrzeganiu przepisów dotyczących pracy lub zmniejszeniu jej wydajności. Inne formy strajku to m.in. bojkot, dni ogólnokrajowych akcji określonego rodzaju, okupacja danego miejsca lub budynku itd.

Prawo do strajku zostało zagwarantowane w konstytucji francuskiej i kodeksie pracy. Jest ono prawem indywidualnym, a nie związkowym, ale wykonywanym zbiorowo. Celem strajku jest uzyskanie zaspokojenia zawodowych roszczeń pracowników, uprzednio już wyrażonych, których realizacja napotyka na odmowę ze strony pracodawcy.

Strajk nie powoduje zerwania umowy o pracę, jeżeli brak jest ciężkiej winy po stronie pracownika. W zasadzie jedyną całkowicie legalną formą przerwy w pracy jest strajk całkowity, podczas którego wszyscy pracownicy wstrzymują się od pracy na czas określony lub nieokreślony. Zgodny z prawem jest również strajk, w którym uczestniczy jedynie mniejszość pracowników danego zakładu lub branży. Nie ma wymogu wcześniejszego powiadomienia o strajku pod rygorem jego nieważności i nawet strajk, do którego doszło bez uprzedzenia i przed odrzuceniem roszczeń pracowników, pozostaje legalny. Natomiast za nielegalny uważany jest strajk „włoski”. Niezgodne z konstytucyjnym prawem do strajku jest też wykonywanie pracy przez uczestniczących w strajku na takich warunkach, jakich strajkujący się domagają (np. odmowa pracy w dniach, czy godzinach, w których pracownicy chcą mieć wolne).

W sposób odrębny zostały uregulowane zasady przeprowadzania strajku w służbach publicznych (państwowych, regionalnych, departamentalnych i komunalnych w gminach mających ponad 10 tys. mieszkańców). Obowiązuje tu szczególna procedura, a mianowicie:

- reprezentatywna organizacja związkowa lub zawodowa obowiązana jest zawiadomić o strajku na 5 dni przed jego planowanym rozpoczęciem i wskazać z jakich powodów zamierza strajkować;
- w razie braku takiego zawiadomienia strajkujący mogą być pociągnięci do odpowiedzialności dyscyplinarnej przewidzianej dla danej kategorii pracowników;
- w czasie między zawiadomieniem a planowanym strajkiem, strony sporu zbiorowego zobowiązane są do prowadzenia negocjacji.

Strajk w służbach publicznych, który nie spełnia powyższych wymogów, jest uważany za nielegalny.

Generalnie strajki są dość częstym zjawiskiem we Francji. Wynika to z braku odpowiedniej współpracy między rządem a partnerami społecznymi oraz między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców. Wskaźnik dotyczący strajków jest we Francji wyższy niż przeciętny w innych krajach Unii Europejskiej. Ostatnio jednak tylko w niewielkim stopniu przewyższa średnią unijną i wykazuje tendencję spadkową.

Większość strajków ma miejsce w sektorze publicznym, a zwłaszcza w transporcie publicznym. Strajki z reguły dotyczą takich spraw pracowniczych jak: godziny pracy, restrukturyzacja i zwolnienia. Odbywają się przeważnie (w 80%) z inicjatywy związków zawodowych. Ponadto ważnym elementem strategii związków, w wywieraniu nacisku na rząd, jest wykorzystywanie w tym celu masowych demonstracji towarzyszących jednodniowym strajkom (np. w lutym i marcu 2005 r. setki tysięcy ludzi wyszło na ulice Paryża z żądaniem dotyczącymi płac, zatrudnienia i 35-godzinnego tygodnia pracy).

Jeśli chodzi o lokaut, czyli czasowe zamknięcie zakładu pracy przez pracodawcę, aby wyrzucić wpływ na pracowników pozostających w sporze zbiorowym, to francuskie prawo pracy zabrania korzystania z lokautu. Podkreśla się, że takie działanie utrudnia realizację

swobód pracowniczych, w tym prawa do strajku, i nie może korzystać z ochrony prawnej.

2. Rozwiązywanie sporów zbiorowych metodami pokojowymi (koncyliacja, arbitraż, mediacja)

Zanim dojdzie do wybuchu strajku mogą być podejmowane próby pokojowego rozwiązania sporu zbiorowego w drodze koncyliacji, arbitrażu, mediacji pozasądowej lub sądowej.

Koncyliacja jest trójstronną procedurą z udziałem przedstawicieli pracowników, pracodawców i władz publicznych (krajowych lub regionalnych komisji koncyliacyjnych). Kończy się ona podpisaniem protokołu, który stwierdza w jakim zakresie strony doszły do porozumienia lub że nie doszły do porozumienia.

Arbitraż może być przewidziany w konwencji lub układzie zbiorowym, które mogą również zawierać listę arbitrów. Strony sporu zbiorowego mają także prawo do skorzystania z arbitrażu w konkretnym przypadku, nawet jeśli taka możliwość nie została wcześniej przewidziana w obowiązującym układzie zbiorowym pracy czy porozumieniu. Arbitr kieruje się przede wszystkim postanowieniami protokołu koncyliacyjnego i rozstrzyga najpierw co do kwestii, w których strony nie doszły do porozumienia, a następnie w takich, które miały miejsce już po podpisaniu protokołu i są konsekwencją istniejącego konfliktu. W przypadku, gdy spór dotyczy interpretacji lub wykonywania przepisów prawa pracy arbiter orzeka według prawa, a gdy spór dotyczy płac lub warunków pracy nie wynikających z ustaw czy rozporządzeń oraz układów zbiorowych – orzeka według zasad słuszności. Od decyzji arbitra przysługuje odwołanie do Wyższego Sądu Arbitrażowego. Działa on przy Radzie Stanu, a jego sędziami są: wiceprezes Rady Stanu, czterech radców Rady Stanu (czynnych lub honorowych) i czterech sędziów sądów powszechnych (czynnych lub honorowych).

Spór zbiorowy może być również rozstrzygnięty na drodze **mediacji**. Postępowanie mediacyjne może się rozpocząć z inicjatywy przewodniczącego komisji koncyliacyjnej lub (na pisemny wniosek

strony sporu zbiorowego) przez ministra właściwego do spraw pracy, który wzywa strony sporu do wyznaczenia mediatora w określonym terminie. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w sprawie wyboru mediatora, to dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora, którego wyznacza organ administracji publicznej z istniejącej listy. Mediator w obecności stron sporu zbiorowego przedstawia propozycję rozwiązania konfliktu. Z reguły przedmiotem podjętej przez niego mediacji nie jest interpretacja lub naruszenie przepisów prawa pracy. Sprawy te należą bowiem do właściwości sądów powszechnych. Jeśli zatem mediator uzna, że spór zbiorowy dotyczy interpretacji bądź naruszenia ustaw, rozporządzeń albo porozumień z zakresu prawa pracy, powinien skierować strony sporu na drogę sądową.

Na zakończenie należy stwierdzić, że jakkolwiek procedury rozwiązywania sporów zbiorowych środkami pokojowymi są we Francji dość szczegółowe, to jednak w praktyce rzadko się z nich korzysta, a z kolei na temat strajków, które – jak to wskazano wyżej – często mają miejsce, nie ma zbyt obszernych uregulowań.

Źródła:

Prawo francuskie Aleksandra Machowska i Krzysztof Wojtyczek (red) – 2005
France Industrial Relations Profile (Eurofound-EIROOnline – 2007 r.).

IV.2 Spory zbiorowe we Włoszech

1. Instytucja strajku

Prawo pracowników do strajku wynika z włoskiej konstytucji. Ogólne zakazy dotyczące akcji strajkowych określone są w kodeksie cywilnym i kodeksie karnym. Ważną rolę w tym zakresie odgrywa też orzecznictwo Sądu Najwyższego. We Włoszech legalny strajk nie musi być zwołany przez związek zawodowy. Wystarczy, że pewna (nawet niewielka) grupa pracowników wezwie do strajku w obronie swoich zawodowych, określonych prawem, interesów. Jest sprawą oczywistą, że do członków związków zawodowych, którzy organizu-

ją lub biorą udział w strajkach, którym sprzeciwiają się związki zawodowe stosuje się przepisy o dyscyplinie związkowej.

Strajk jest legalny, jeżeli spełnia następujące warunki:

- 1/ został podjęty dobrowolnie przez grupę pracowników działającą na własny rachunek lub przez związek zawodowy;
- 2/ chroni prawne interesy pracowników;
- 3/ nie narusza praw i interesów osób trzecich np. prawa własności prywatnej;
- 4/ ma na celu zawarcie układu zbiorowego pracy;
- 5/ nie jest skierowany przeciwko włoskiej konstytucji i nie ma na celu obalenia demokratycznej formy rządów.

W przełomowym orzeczeniu z 1986 roku Sąd Najwyższy stwierdził, że jedyną całkowicie legalną formą przerwy w pracy we Włoszech jest strajk całkowity, podczas którego wszyscy pracownicy wstrzymują się od pracy na czas określony lub nieokreślony. Sąd orzekł, że tzw. białe strajki, w świetle art. 40 konstytucji, są nielegalne. Są to:

- 1/ strajk „czkawkowy”, podczas którego pracownicy przerywają pracę z wcześniej ustaloną częstotliwością;
- 2/ strajki „szachownicowe”, do których pracownicy przystępują w różnych częściach lub działach przedsiębiorstwa, w tym samym lub różnym czasie, w celu zakłócenia produkcji bez zmniejszania zarobków wszystkich pracowników.

We Włoszech strajki polityczne i solidarnościowe są nielegalne z tym, że strajk solidarnościowy może być uznany za legalny, jeśli w ten sposób pracownicy protestują przeciwko zwolnieniu z pracy jednego lub więcej pracowników zakładu lub danej gałęzi przemysłu – co jest fenomenem włoskich zbiorowych stosunków pracy.

Strajki polegające na okupowaniu siedziby zakładu pracy są niezgodne z prawem. Z kolei pokojowe pikietowanie, tj. przebiegające bez zakłócania pracy pracownikom, którzy nie biorą udziału w strajku, jest legalne. Formą strajku nieznaną we Włoszech jest bojkot.

Szczególne zasady przeprowadzania akcji strajkowych obowiązują w służbach (sektorach) publicznych na podstawie ustawy nr 146 z 1990 roku zmienionej ustawą nr 83/2000. Polegają one m.in. na:

- 1/ wprowadzeniu wymogu wcześniejszego powiadomienia o strajkach w takich, w szczególności, sektorach gospodarki jak: transport, energetyka, zdrowie i opieka społeczna, szkolnictwo, sądownictwo – na 10 dni przed ich planowanym rozpoczęciem;
- 2/ obowiązku zapewnienia utrzymania minimalnego poziomu funkcjonowania tych służb podczas trwania akcji strajkowej;
- 3/ obowiązku skonsultowania decyzji o przyszłym strajku przez związek zawodowy, który zamierza go poprzeć – z władzami danej konfederacji związkowej.

Liczba strajków we Włoszech jest prawie dwukrotnie wyższa niż w całej Unii Europejskiej, co jest odzwierciedleniem: braku społecznej równowagi oraz politycznych podziałów w tym kraju. Według danych Eurostatu, w pierwszych 10 miesiącach 2003 roku strajki trwały 4,3 mln roboczogodzin. Dwa największe strajki, jakie miały miejsce w tym czasie, to były strajki generalne przeciwko polityce rządu w przemyśle i reformie systemu emerytalnego.

2. Lokaut

Na gruncie włoskich zbiorowych stosunków pracy, lokaut jest traktowany jako naruszenie obowiązków pracodawcy, wynikających ze stosunku pracy i nie może być stosowany jako legalne narzędzie rozwiązywania sporów zbiorowych. Do 1960 roku kodeks karny przewidywał sankcje za przeprowadzenie lokautu, co zostało zakwestionowane przez Trybunał Konstytucyjny. Jednocześnie stwierdzono, że zakaz prowadzenia lokautu jest zgodny z włoską konstytucją, która legalizuje prawo do strajków – natomiast nie daje umocowania lokautom. Stąd w orzecznictwie włoskim przeważa pogląd o nierówności strajku i lokautu.

3. Rozwiązywanie sporów zbiorowych metodami pokojowymi

W przypadku sporu zbiorowego między związkami zawodowymi (bądź grupą pracowników) a pracodawcami może on być rozwiązany: przez sąd cywilny, komisję koncyliacyjną, w postępowaniu przed arbitrażem albo w drodze mediacji. Koncyliacja przewidziana jest w wielu krajowych porozumieniach zbiorowych. Zdaje ona egzamin przede wszystkim przy rozstrzyganiu znacznej większości konfliktów powstałych na tle stosowania tych porozumień lub interpretacji przepisów ustalanych przez państwo, odnoszących się do umów pracowniczych.

Na poziomie lokalnym, jako organy pojednawcze, działają regionalne komisje pojednawcze. Pracownicy, bądź związki zawodowe pozostające w sporze zbiorowym mogą również wystąpić do regionalnych biur ministra pracy z prośbą o mediację. Procedura ta jest dobrowolna i może być stosowana równocześnie z innymi procedurami pojednawczymi.

Innym środkiem pokojowego rozwiązywania sporów zbiorowych jest arbitraż. Koncyliacja, mediacja i arbitraż są stosowane zarówno w sporach o prawa, jak i w sporach o interesy. W sektorze prywatnym korzystanie z nich jest dobrowolne i dostępne dla stron, jeśli środki te zostały przewidziane w zawartych porozumieniach. Liczba porozumień pozwalających stronom na korzystanie np. z usług arbitrażu jest jednak stosunkowo niewielka.

Na zakończenie warto zauważyć, że we Włoszech jest zasadniczo niski poziom zinstytucjonalizowania systemu rozwiązywania konfliktów zbiorowych, czego wyrazem jest m.in. duża rola w tym zakresie prawa precedensowego, powstającego na podstawie orzeczeń sądowych dotyczących wcześniejszych strajków i lokautów oraz istnienie pewnych reguł zachowań, które obowiązują w czasie strajku, tworzonych przez same związki zawodowe lub (rzadziej) w wyniku negocjacji z pracodawcami. Stąd trudno mówić o jednolitym systemie prewencji na wypadek strajku, czy skutecznym systemie rozwiązywania sporów zbiorowych metodami pokojowymi. W tej sytuacji, zdaniem niektórych ekspertów, system ten wymaga reformy np. w drodze

szczegółowego określenia zadań dla mediatorów, czy przyznania większych uprawnień regionalnym komisjom pojednawczym. Mówi się ponadto o potrzebie stworzenia specjalnego organu do spraw concyliacji i arbitrażu z fachowym personelem. Jak dotąd propozycje te nie zostały zrealizowane. W zasadzie poczyniono tylko jeden ważny krok na drodze zwiększenia efektywności funkcjonowania systemu rozwiązywania sporów zbiorowych. Na mocy wymienionej wyżej ustawy nr 146 z 1990 roku w sprawie strajków w służbach publicznych, utworzono specjalną komisję na szczeblu krajowym złożoną z 9 ekspertów wyznaczanych przez Parlament. Do zadań komisji należy m.in. monitorowanie przebiegu strajku w służbach publicznych, doradzanie stronom odnośnie ustalania reguł postępowania w czasie strajku, pełnienie (na wniosek stron) roli arbitra w sporze. W przypadku, jeśli strony sporu nie dojdą do porozumienia w kwestii minimalnego poziomu usług w głównych sektorach publicznych, który musi być zagwarantowany w czasie akcji strajkowej, występują do komisji o wydanie stosownej opinii. Opinia ta, jakkolwiek nie jest formalnie wiążąca, ma *de facto* duże znaczenie. Dotyczy jednak tylko sprawy minimum usług, a nie istoty sporu, co jest uważane za słabość włoskiego systemu rozwiązywania sporów zbiorowych.

Źródła:

Labour law and industrial relations in Italy / Tiziano Treu.- 2 rev. ed. – Alphen aan den Rijn: Kluwer Law Intern., 2007;

Italy – Industrial relations profile – Internet:www.eurofound.europa.eu – 2007.

Zbiorowe stosunki pracy we Włoszech – praca zbiorowa

IV.3 Informacja na temat zmian w systemie rozwiązywania sporów pracowniczych w Wielkiej Brytanii

W dniu 6 kwietnia 2009 r. ustawa o zatrudnieniu z 2002 r., która ustanowiła obowiązkową trzystopniową procedurę rozwiązywania sporów pracowniczych w Wielkiej Brytanii, została uchylona i zastąpiona nową ustawą o zatrudnieniu z 2008 r.

Tło wprowadzania zmian dotyczących systemu rozwiązywania sporów pracowniczych

Przed wejściem w życie zmian w systemie rozwiązywania sporów, na podstawie ustawy z 2008 r., rząd w dniu 21 marca 2007 r. opublikował wyniki niezależnego przeglądu przeprowadzonego przez Michaela Gibbonsa zatytułowanego: „Lepsze rozwiązywanie sporów. Przegląd rozwiązywania sporów pracowniczych w Wielkiej Brytanii”. Przedstawił on kluczowe problemy występujące w systemie rozwiązywania sporów w tym kraju, a zwłaszcza tendencję do sformalizowania ustawowych procedur z tego zakresu i brak konsekwencji w działaniu sądów pracy. W świetle niezależnego przeglądu system rozwiązywania sporów pracowniczych w Wielkiej Brytanii okazał się zbyt kosztowny dla wszystkich stron – pracodawców, pracowników i rządu – zarówno jeśli chodzi o czas jak i pieniądze. Z przeglądu wynika, że bardziej potrzebne jest rozwiązywanie sporów już na początkowym etapie. Biorąc pod uwagę wyniki przeglądu rząd szukał alternatywnego modelu, który byłby wydajniejszy, prostszy w stosowaniu, a jednocześnie dawał stronom więcej możliwości wcześniejszego rozwiązywania sporów. Przegląd był szeroko konsultowany zarówno w ramach rządu jak i poza nim. W konsultacjach trwających trzy miesiące od marca 2007 r. brali udział m.in. kluczowi przedstawiciele biznesu i pracowników firm oraz pracownicy Służby Doradztwa, Pojednawstwa i Arbitrażu (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service – ACAS*). Rząd otrzymał na temat przeglądu ponad 400 odpowiedzi. W Anglii, Szkocji i Walii zorganizowano wiele spotkań z udziałem ponad 200 osób. Oficjalne odpowiedzi nadeszły również od zainteresowanych z zagranicy.

Przeprowadzone konsultacje skłoniły rząd do zaproponowania wprowadzenia w nowym systemie rozwiązywania sporów m.in. następujących zmian:

- zniesienia rozwiązywania sporów pracowniczych na mocy ustawowych procedur,
- dania sądom pracy możliwości ustalania odszkodowań, w drodze podejmowania orzeczeń, jeśli strony sporu, stosując kodeks ACAS, poniosły nadmierne koszty,

- powrotu do prawa precedensowego (*case law*), które było stosowane przed 2004 r. i dotyczyło przypadków nieuczciwych zasad proceduralnych odnoszących się do nieuzasadnionych zwolnień z pracy,
- rozszerzenia doradztwa prowadzonego przez ACAS, które pozwoliłoby na to, żeby pracownicy i pracodawcy otrzymywali możliwie najpełniejsze informacje na temat dostępnych dla nich możliwości rozwiązywania sporów pracowniczych,
- ulepszenia istniejącej „szybkiej ścieżki procesowej” pozwalającej na skrócenie czasu rozwiązywania niektórych sporów przed sądem pracy,
- stworzenie dodatkowych usług świadczonych przez ACAS, które mogłyby być udostępniane jeszcze przed koncyliacją, o ile zaistniałaby taka potrzeba,
- zlikwidowanie obecnego ograniczenia czasowego dotyczącego obowiązku ACAS do przeprowadzenia koncyliacji, po skierowaniu sprawy (sporu) do sądu pracy.

Rząd Wielkiej Brytanii obiecał kontynuować współpracę ze Służbami Rozwiązywania Sporów Metodami Alternatywnymi (*Alternative Dispute Resolution Services – ADRS*) świadczącymi usługi w zakresie rozwiązywania sporów pracowniczych w drodze mediacji i arbitrażu oraz z ciałami reprezentującymi pracodawców i pracowników, po to żeby promować korzyści wynikające z wczesnego rozwiązywania sporów w zakładach pracy.

Rząd proponując zniesienie ustawowych procedur rozwiązywania sporów brał pod uwagę fakt, że miały one poparcie organizacji pracodawców i pracowników, ale także i to, że procedury te powodowały dużo niezamierzonych skutków w tym m.in. wzrost liczby sporów, które zamiast być rozstrzygnięte na wczesnym etapie w zakładzie pracy, niepotrzebnie rozwiązywane były z użyciem specjalistycznego doradztwa i formalnych procedur przed sądami pracy. Jednocześnie rząd zdawał sobie sprawę, że zniesienie ustawowych procedur mogłoby prowadzić do niepowodzenia pewnych działań podejmowanych przez niektórych pracodawców i pracowników w celu rozwiązywania sporów pracowniczych, zanim trafią one do sądów pracy. W tej sytuacji rząd zapropono-

wał wprowadzenie krótkiego, dobrowolnego kodeksu przygotowanego przez ACAS we współpracy z interesariuszami oraz dołączenie do niego wytycznych dla stron sporu, w sprawie stosowania postanowień kodeksu. Kodeks taki pozwoliłby na to, żeby sądy pracy same uznawały, czy zachowanie stron jest zgodne w poszczególnych sytuacjach z kodeksem ACAS, zamiast oceniać, czy jest zgodne z ustawowymi procedurami. Zaproponowano także, żeby sądy pracy mogły ustalać odszkodowanie w wysokości do 25%, w razie gdyby działanie którejkolwiek ze stron sporu było nieodpowiedzialne i niezgodne z kodeksem.

Zdaniem autora przeglądu Michaela Gibbonsa, lepsze poradnictwo oraz wytyczne dla pracodawców i pracowników w sprawie zasad postępowania przy rozwiązywaniu sporów, a także większa dostępność koncyliacji na początkowym etapie sporów, mogą umożliwić większej liczbie stron będących w sporze rozwiązywanie istniejących konfliktów, bez potrzeby rozstrzygania ich przed sądem pracy. Dlatego też rząd, w świetle założeń przeglądu, zaproponował większe zaangażowanie odpowiednich służb w umacnianie poradnictwa dotyczącego sporów pracowniczych, które byłoby dostępne dla pracodawców i pracowników zwłaszcza na wczesnym etapie sporu w zakładzie pracy oraz w finansowanie koncyliacji odnośnie sporów, które jeszcze nie zostały skierowane do sądu pracy.

Należy podkreślić, że rząd Wielkiej Brytanii dużą wagę przywiązuje do zmaksymalizowania efektywności koncyliacji prowadzonej przez ACAS. W tej sytuacji w projekcie ustawy o zatrudnieniu z 2008 r. zaproponowano usunięcie ograniczeń czasowych w zakresie obowiązku zaoferowania przez ACAS koncyliacji, co gwarantuje, że usługa ta będzie dostępna dla stron sporu aż do momentu rozpoczęcia rozprawy przed sądem pracy. Ponadto rząd zaproponował wprowadzenie zapisu, że ACAS ma obowiązek podjęcia koncyliacji na prośbę stron w przypadkach, kiedy spór nie trafił jeszcze do sądu pracy. Zdaniem rządu taka zasada prawna umożliwi ACAS nadawanie priorytetów składanym wnioskom o koncyliację, w razie zaistnienia takiej potrzeby.

Bardziej efektywne powinny być też sądy pracy. Rząd przygotowując reformę był przekonany, że niektóre spory, które trafiają do sądów pracy np. spory o pieniądze, mogłyby być załatwiane szybciej

i prościej. W tym celu chciał w szczególności wzmocnić istniejące porozumienia, dokonać pewnych zmian w funkcjonowaniu administracji i przekonsultować w późniejszym terminie szczegóły na temat proponowanych zmian w ustawie o zatrudnieniu i w innych przepisach w celu dalszego usprawniania i ulepszania procesów i procedur dotyczących rozwiązywania sporów pracowniczych w Wielkiej Brytanii.

Na usługi świadczone przez ACAS, aby uczynić je bardziej dostępnymi dla zainteresowanych stron i na jak najwcześniejszym etapie danej sprawy (sporu), rząd zamierzał przeznaczyć ponad 37 mln funtów.

Podstawowe założenia nowego systemu rozwiązywania sporów pracowniczych

Nowy system rozwiązywania sporów w Wielkiej Brytanii opiera się w głównej mierze na ustawie o zatrudnieniu z 2008 r., kodeksie ACAS w sprawie dyscypliny i skarg, ustalającym standardy zachowań, jakich strony powinny przestrzegać w trakcie sporu i na prawnych procedurach stosowanych przed sądami pracy.

Ze środków natury pozaprawnej dużą rolę przyznano usługom świadczonym przez pracowników ACAS telefonicznie – teraz w szerszym wymiarze tj. 12 godzin na dobę od poniedziałku do piątku i przez 4 godziny w sobotę. Specjalna linia telefoniczna ACAS jest do dyspozycji pracodawców, pracowników i ich reprezentatywnych organizacji, oferując bezpłatne, poufne i bezstronne porady w zakresie wszelkich spraw dotyczących zatrudnienia i praw pracowników.

Więcej informacji na temat systemu rozwiązywania sporów pracowniczych w Wielkiej Brytanii można uzyskać na stronie, na podstawie której powstało to opracowanie tj.: www.berr.gov.uk

Informacja na temat Służby Doradztwa, Pojednawstwa i Arbitrażu w Wielkiej Brytanii

Służba Doradztwa, Pojednawstwa i Arbitrażu (*Advisory, Conciliation and Arbitration Service – ACAS*) została utworzona w Wielkiej Brytanii w 1975 r. Ma więc ponad 30 lat doświadczenia w pracy z ludźmi w organizacjach różnego typu i wielkości. Celem Służby jest poprawa organizacji i życia zawodowego poprzez polepszanie stosunków pracy.

Służba dostarcza pracodawcom i pracownikom aktualnych informacji z zakresu prawa pracy, świadczy na ich rzecz niezależne doradztwo, prowadzi wysokiej jakości szkolenia i współpracuje z partnerami społecznymi w rozwiązywaniu problemów i poprawianiu wydajności w zakładach pracy.

Ponadto pracodawcy i pracownicy mogą uzyskać bezpłatne porady na stronie internetowej ACAS, albo dzwoniąc na specjalną linię telefoniczną (*telephone helpline*). Służba oferuje też pomoc stronom w rozwiązywaniu sporów zbiorowych oraz sporów indywidualnych, w drodze pojednawstwa i mediacji. Korzystanie z usług ACAS w zakresie pojednawstwa, arbitrażu i mediacji, tak w sporach indywidualnych jak i zbiorowych, jest dobrowolne i zależy od woli stron, co jest oznaką respektowania rozwiązań autonomicznych. Partnerzy społeczni mogą też korzystać z bardziej wyspecjalizowanych usług Służby, w tym szkoleń, czy projektów dotyczących prawidłowych stosunków w zakładzie pracy.

Służba zapewnia też autorytatywne porady i wytyczne w zakresie polityki zatrudnienia i pracy dla rządu i partnerów społecznych (związków zawodowych, pracodawców i ich reprezentatywnych organizacji).

Jakkolwiek ACAS w dużej mierze jest finansowana przez Departament Biznesu, Przedsiębiorstw i Kontroli Reform (*Department for Business Enterprise & Regulatory Reform – BERR*), to jednak jest organem kierowanym przez własną Radę – niezależnym od rządu, bezstronnym i poufnym. Rada ACAS ponosi odpowiedzialność za wyznaczanie strategicznego kierunku działania, ustalanie polityki i priorytetów, a także zapewnianie, aby obowiązki Służby były skutecznie wykonywane. Pracami Rady kieruje jej przewodniczący. Członkami są czołowi przedstawiciele biznesu, związków zawodowych, niezależnych sektorów i środowisk akademickich. Osoby wchodzące w skład Rady mianuje Sekretarz Stanu do Spraw Biznesu, Przedsiębiorstw i Kontroli Reform. Bieżącymi pracami Służby kieruje Zarząd, na czele z dyrektorem. W skład Zarządu wchodzi krajowi i regionalni dyrektorzy. Personel Służby liczy około 800 pracowników wykonujących swoje obowiązki w niepełnym wymiarze czasu pracy. ACAS ma główną siedzibę w Londynie i 11 ośrodków regionalnych (biur regionalnych i krajowych zespołów) w Anglii, Szkocji i Walii.

ACAS ma pięć podstawowych funkcji:

1) W zakresie pojednawstwa, arbitrażu i mediacji

ACAS zajmuje się pojednawstwem w indywidualnych sprawach, które mogą być przedmiotem skarg z tytułu naruszenia ustawowych praw pracowniczych, takich jak: bezzasadne zwolnienia, zasada równego wynagradzania, zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wypłat gwarantowanych, bezprawnych potrąceń z wynagrodzeń, itp. Działania w zakresie pojednawstwa stanowią znaczną część działalności Służby i odnoszą się głównie do bezzasadnych zwolnień pracowniczych.

W przypadku, jeśli strony sporu wyczerpały uzgodnioną procedurę jego rozwiązania, a pojednawstwo zakończyło się niepowodzeniem, na wniosek jednej ze stron sporu i za zgodą drugiej, ACAS może wyznaczyć jedną lub kilka osób do prowadzenia arbitrażu lub postępowania mediacyjnego. Orzeczenia arbitrów powoływanych ad hoc publikowane są wyłącznie za zgodą stron. Również stałe organy arbitrażowe działające w sektorze publicznym, takie jak: Krajowy Trybunał Pracowników Kolej, Arbitrażowy Trybunał Policji, Arbitrażowy Trybunał Pocztcowców i inne, tworzone z mocy ustaw, mogą korzystać z usług ACAS, jako wyspecjalizowanego organu w zakresie pojednawstwa, arbitrażu i mediacji.

W Wielkiej Brytanii sprawy poddane arbitrażowi dotyczą głównie problemów wynagradzania i warunków pracy, zwolnień i spraw dyscyplinarnych oraz awansowania.

2) Doradztwo

ACAS świadczy bezpłatne doradztwo dla pracodawców, stowarzyszeń pracodawców, pracowników i związków zawodowych odnośnie różnorodnych spraw. Doradztwo może mieć charakter jednorazowej lub stałej pomocy w konkretnych sprawach. Ta druga forma uważana jest za bardziej skuteczną, prowadzącą do trwałego ulepszenia zbiorowych stosunków pracy. Pozwala więc, zdaniem Służby, lepiej wypełniać obowiązki, dla jakich została utworzona.

3) W zakresie rokowań zbiorowych

ACAS na wniosek stron, gdy spór trwa lub istnieje zagrożenie jego powstania, pomaga w rozwiązywaniu sporów zbiorowych przez

prowadzenie pojednawstwa. Od chwili utworzenia, Służba zajmuje się pojednawstwem w coraz większym zakresie. Na przestrzeni lat ACAS stwierdza w swoich raportach wydłużanie się okresów trwania sporów. Obejmują one większy zakres problemów i są coraz bardziej skomplikowane. Generalnie obserwuje się wzrost liczby sporów dotyczących sposobu wykonywania pracy i czasu pracy.

4) **Badania**

Służba może zbadać każdy problem związany ze zbiorowymi stosunkami pracy, zarówno w skali ogólnej, jak i w poszczególnych branżach. Jeśli uzna to za celowe, może opublikować wyniki przeprowadzonych badań.

5) **Kodeksy dobrych praktyk**

Służba ma uprawnienie do wydawania kodeksów dobrych praktyk zawierających praktyczne wskazówki w celu doskonalenia zbiorowych stosunków pracy. Wydała kodeksy w sprawach: praktyki i procedury dyscyplinarnej, udostępniania informacji dla celów rokowań zbiorowych oraz zwolnień od pracy dla działaczy związkowych i członków związków zawodowych.

Postanowienia kodeksów nie są normami prawnymi, tym niemniej są brane pod uwagę w postępowaniu przed sądem pracy lub Centralną Komisją Arbitrażową dla oceny zachowania stron.

Więcej informacji na temat ACAS można uzyskać na stronie: www.acas.org.uk oraz www.berr.gov.uk

Podsumowanie

W publikacji niniejszej dokonany został przegląd aktów prawnych regulujących rozwiązywanie sporów zbiorowych oraz obowiązujących procedur. Przedstawiono również statystyki i analizy przyczyn powstawania i przebiegu sporów zbiorowych. Wynika z nich, że w 2008 r. najwięcej typowych sporów zbiorowych prowadzonych było w ochronie zdrowia i przemyśle w województwie śląskim i dolnośląskim. Statystycznie najwięcej sporów prowadzonych było przez jeden związek zawodowy i to strona związkowa częściej zgłaszała wnioski o desygnowanie mediatora. Na pierwszym miejscu, wśród przyczyn powstawania sporu, znajdują się sprawy płacowe (62%) – w tym zwiększenie wynagrodzenia – 65,5%. Spory rozwiązywane przy udziale mediatorów z listy ministra pracy zakończyły się sporządzeniem protokołu rozbieżności w 46% przypadków, natomiast porozumienie podpisano w 40% sporów. W trakcie 17 lat obowiązywania ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, mediatorzy przeprowadzili ponad 850 mediacji, liczba sama w sobie imponująca, jednak gdy zestawimy ją z ponad 5 tysiącami sporów zarejestrowanych przez Państwową Inspekcję Pracy w samym tylko 2008 roku – obraz „zaufania” do mediacji i korzystania z jej atutów jest już zgoła inny. Dlatego niezwykle istotne jest dalsze dyskusowanie w gronie zainteresowanych uczestników dialogu społecznego na temat propozycji rozwiązań dotyczących systemu rozwiązywania sporów zbiorowych – podobnie jak miało to miejsce w przypadku wprowadzania zmian w systemie brytyjskim.

Nadal pozostaje otwarte pytanie o kształt, jaki przybiorą w przyszłości przepisy regulujące rozwiązywanie sporów zbiorowych. Kierunki zmian powinny wyznaczyć potrzeby partnerów społecznych (stron sporów) i państwa, którego harmonijny rozwój zależy od poziomu pokoju społecznego gwarantowanego stosowaniem pokojowych procedur rozwiązywania sporów zbiorowych i konfliktów społecznych.

Załączniki

1. Ustawa z 23 maja 1991 roku o rozwiązywaniu sporów zbiorowych
2. Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez Ministra właściwego do spraw pracy
3. Rozporządzenie Rady Ministrów z 16 sierpnia 1991 r. w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego
4. Ustawa z 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (część dotycząca misji dobrej woli)
5. Mediacja w Polsce – rola mediatora i procedura mediacyjna w zależności od rodzaju mediacji, ze szczególnym uwzględnieniem mediacji w sporach zbiorowych – Anna M. Wróbel
6. Teoria mediacji – wybrane aspekty – Leszek Cichobłaziński

Dz.U.91.55.236

1997.08.08	zm. Dz.U.97.82.518	art. 3
1998.09.01	zm. Dz.U.97.88.554	art. 5§ 2 pkt 27
1999.09.15	zm. Dz.U.99.72.802	art. 84
2001.01.01	zm. Dz.U.00.107.1127	art. 4
2002.06.29	zm. Dz.U.02.74.676	art. 167
2004.11.23	zm. Dz.U.04.240.2407	art. 5
2006.07.24	zm. Dz.U.06.104.708	art. 155
2006.10.01	zm. Dz.U.06.104.711	art. 16

USTAWA

z dnia 23 maja 1991 r.

o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

(Dz. U. z dnia 26 czerwca 1991 r.)

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. Spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.

orzeczenia sądów
tezy z piśmiennictwa

Art. 2. 1. Prawa i interesy zbiorowe pracowników wskazane w art. 1 są reprezentowane przez związki zawodowe.

2. Prawa i interesy pracodawców w sporach zbiorowych mogą być reprezentowane przez właściwe organizacje pracodawców.
tezy z piśmiennictwa

Art. 3. 1. W zakładzie pracy, w którym działa więcej niż jedna organizacja związkowa, każda z nich może reprezentować w sporze zbiorowym interesy stanowiące przedmiot tego sporu.

2. Jeżeli działające w zakładzie pracy organizacje związkowe tak postanowią, w sporze zbiorowym występuje wspólna reprezentacja związkowa.

3. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio do reprezentacji interesów zbiorowych w sporach wielozakładowych.

4. W imieniu pracowników zakładu pracy, w którym nie działa związek zawodowy, spór zbiorowy może prowadzić organizacja związkowa, do której pracownicy zwrócili się o reprezentowanie ich interesów zbiorowych.

tezy z piśmiennictwa

Art. 4. 1. Nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników.

2. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

Art. 5. ⁽¹⁾ Pracodawcą w rozumieniu ustawy jest podmiot, o którym mowa w art. 3 Kodeksu pracy.

orzeczenia sądów

Art. 6. Przepisy ustawy, w których jest mowa o pracownikach, mają odpowiednie zastosowanie do osób, o których mowa w art. 2 ust. 1

i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. Nr 55, poz. 234).

Rozdział 2

Rokowania

Art. 7. 1. Spór zbiorowy istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w art. 1, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni.

2. W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

tezy z piśmiennictwa

Art. 8. Pracodawca podejmuje niezwłocznie rokowania w celu rozwiązania sporu w drodze porozumienia, zawiadamiając równocześnie o powstaniu sporu właściwego okręgowego inspektora pracy.

Art. 9. Rokowania kończą się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

tezy z piśmiennictwa

Rozdział 3

Mediacja i arbitraż

Art. 10. Jeżeli strona, która wszczęła spór, podtrzymuje zgłoszone żądania, spór ten prowadzony jest przez strony z udziałem osoby dającej gwarancję bezstronności, zwanej dalej mediatorem.

tezy z piśmiennictwa

Art. 11. ⁽²⁾ 1. Mediatora ustalają wspólnie strony sporu zbiorowego. Mediatorem może być osoba z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy w uzgodnieniu z organizacjami związkowymi oraz organizacjami pracodawców reprezentatywnymi, w rozumieniu ustawy z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz.U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.).

2. Jeżeli strony sporu zbiorowego nie porozumieją się w ciągu 5 dni w sprawie wyboru mediatora, dalsze postępowanie jest prowadzone z udziałem mediatora wskazanego, na wniosek jednej ze stron, przez ministra właściwego do spraw pracy z listy, o której mowa w ust. 1.

3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, warunki wynagradzania mediatorów z listy, o której mowa w ust. 1, uwzględniając czas trwania mediacji.

akty wykonawcze z Dz.U. i M.P.

tezy z piśmiennictwa

Art. 11¹. ⁽³⁾ 1. Mediatorom na czas prowadzenia mediacji przysługuje zwolnienie od pracy. Łączny wymiar tego zwolnienia w roku kalendarzowym nie może przekraczać 30 dni.

2. Wynagrodzenie należne mediatorowi oraz zwrot poniesionych kosztów przejazdu i zakwaterowania określa umowa zawarta przez mediatora ze stronami sporu zbiorowego.

3. Wynagrodzenie mediatora nie może być niższe od ustalonego w drodze rozporządzenia, o którym mowa w art. 11 ust. 3.

4. Koszty postępowania mediacyjnego, o których mowa w ust. 2, ponoszą strony sporu zbiorowego w równych częściach, chyba że uzgodnią inny ich podział.

5. ⁽⁴⁾ W razie udokumentowanego braku środków na pokrycie kosztów, o których mowa w ust. 2 i 4, na wniosek strony sporu zbiorowego, minister właściwy do spraw pracy pokrywa koszty mediacji, z tym że wynagrodzenie mediatora jest pokrywane do wysokości określonej w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 11 ust. 3.

Art. 12. Jeżeli przebieg postępowania mediacyjnego uzasadnia ocenę, że nie doprowadzi ono do rozwiązania sporu przed upływem

terminów przewidzianych w art. 7 ust. 2 i art. 13 ust. 3, organizacja, która wszczęła spór, może zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny strajk ostrzegawczy.

Art. 13. 1. Jeżeli w toku postępowania mediator stwierdzi, że rozwiązanie sporu zbiorowego wymaga szczegółowych lub dodatkowych ustaleń związanych z przedmiotem sporu, zawiadamia o tym strony.

2. Jeżeli w związku z żądaniem objętym sporem jest konieczne ustalenie sytuacji ekonomiczno-finansowej zakładu pracy, mediator może zaproponować przeprowadzenie w tej sprawie ekspertyzy. Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty ekspertyzy obciążają zakład pracy.

3. Podjęcie czynności, o których mowa w ust. 1 i 2, upoważnia mediatora do wystąpienia do organizacji związkowej z wnioskiem o przesunięcie terminu rozpoczęcia strajku na czas niezbędny do dokonania ustaleń mogących mieć wpływ na wynik rozstrzygnięcia sporu.

Art. 14. Postępowanie mediacyjne kończy się podpisaniem przez strony porozumienia, a w razie nieosiągnięcia porozumienia – sporządzeniem protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron. Czynności tych dokonuje się przy udziale mediatora.

orzeczenia sądów
tezy z piśmiennictwa

Art. 15. Nieosiągnięcie porozumienia rozwiązującego spór zbiorowy w postępowaniu mediacyjnym uprawnia do podjęcia akcji strajkowej.

Art. 16. 1. Podmiot prowadzący spór zbiorowy w interesie pracowników może, nie korzystając z prawa przewidzianego w art. 15, podjąć próbę rozwiązania sporu przez poddanie go rozstrzygnięciu kolegium arbitrażu społecznego.

2. Spór zakładowy rozpoznaje kolegium arbitrażu społecznego przy sądzie wojewódzkim, w którym utworzony jest sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Spór wielozakładowy rozpoznaje Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym.

3. W skład kolegium wchodzi przewodniczący wyznaczony spośród sędziów sądu przez prezesa sądu oraz sześciu członków wyznaczonych po trzech członków przez każdą ze stron. Strony powinny dążyć do wskazania osób bezpośrednio nie zainteresowanych rozstrzygnięciem sprawy.

4. Prezes sądu wyznacza niezwłocznie termin posiedzenia, zawiadamiając o nim strony sporu lub ich przedstawicieli.

5. Jeżeli rozstrzygnięcie sporu wymaga wiadomości specjalnych, kolegium może zasięgnąć opinii ekspertów. Przepis art. 13 ust. 2 zdanie drugie stosuje się odpowiednio.

6. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Jeżeli żadna ze stron przed poddaniem sporu rozstrzygnięciu kolegium nie postanowi inaczej, orzeczenie to wiąże strony.

7. Rada Ministrów określi w drodze rozporządzenia szczegółowy tryb postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego.

akty wykonawcze z Dz.U. i M.P.

orzeczenia sądów

tezy z piśmiennictwa

Rozdział 4

Strajk

Art. 17. 1. Strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy w celu rozwiązania sporu dotyczącego interesów wskazanych w art. 1.

2. Strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu według zasad określonych w art. 7-14. Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

3. Przy podejmowaniu decyzji o ogłoszeniu strajku podmiot reprezentujący interesy pracowników powinien wziąć pod uwagę współmierność żądań do strat związanych ze strajkiem.

orzeczenia sądów
tezy z piśmiennictwa

Art. 18. Udział w strajku jest dobrowolny.
tezy z piśmiennictwa

Art. 19. 1. Niedopuszczalne jest zaprzestanie pracy w wyniku akcji strajkowych na stanowiskach pracy, urządzeniach i instalacjach, na których zaniechanie pracy zagraża życiu i zdrowiu ludzkiemu lub bezpieczeństwu państwa.

2. ⁽⁵⁾ Niedopuszczalne jest organizowanie strajku w Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służbie Kontrwywiadu Wojskowego, Służbie Wywiadu Wojskowego, Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, w jednostkach Policji i Sił Zbrojnych Rzeczypospolitej Polskiej, Służby Więziennej, Straży Granicznej, Służby Celnej oraz jednostkach organizacyjnych ochrony przeciwpożarowej.

3. Prawo do strajku nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w organach władzy państwowej, administracji rządowej i samorządowej, sądach oraz prokuraturze.

tezy z piśmiennictwa

Art. 20. 1. Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.

2. Strajk wielozakładowy ogłasza organ związku wskazany w statucie po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników w poszczególnych zakładach pracy, które mają być objęte strajkiem, jeżeli w głosowaniu w każdym z tych zakładów wzięło udział co najmniej 50% pracowników.

3. Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

tezy z piśmiennictwa

Art. 21. 1. Kierownik zakładu pracy nie może być w czasie strajku ograniczony w pełnieniu obowiązków i w wykonywaniu uprawnień w odniesieniu do pracowników nie biorących udziału w strajku oraz w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu i nieprzerwanej pracy tych obiektów, urządzeń i instalacji, których unieruchomienie może stanowić zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego lub przywrócenia normalnej działalności zakładu.

2. Organizatorzy strajku są obowiązani współdziałać z kierownikiem zakładu pracy w zakresie niezbędnym do zapewnienia ochrony mienia zakładu pracy i nieprzerwanej pracy obiektów, urządzeń i instalacji, o których mowa w ust. 1.

tezy z piśmiennictwa

Art. 22. W obronie praw i interesów pracowników, którzy nie mają prawa do strajku, związek zawodowy działający w innym zakładzie pracy może zorganizować strajk solidarnościowy na czas nie dłuższy niż połowa dnia roboczego. Przepisy art. 17-21 stosuje się odpowiednio.

tezy z piśmiennictwa

Art. 23. 1. Udział pracownika w strajku zorganizowanym zgodnie z przepisami ustawy nie stanowi naruszenia obowiązków pracowniczych.

2. W okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy pracownik zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz uprawnień ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia. Okres przerwy w wykonywaniu pracy wlicza się do okresu zatrudnienia w zakładzie pracy.

tezy z piśmiennictwa

Art. 24. Związki zawodowe decydują o tworzeniu i wykorzystaniu funduszy strajkowych. Fundusze te nie podlegają egzekucji.

Art. 25. 1. W obronie praw i interesów określonych w art. 1 mogą być stosowane, po wyczerpaniu trybu postępowania określonego

w rozdziale 2, inne niż strajk formy akcji protestacyjnej, nie zagrażające życiu lub zdrowiu ludzkiemu, bez przerywania pracy, z zastrzeżeniem przestrzegania obowiązującego porządku prawnego. Z prawa tego mogą korzystać także pracownicy nie mający prawa do strajku.

2. Rolnicy mają prawo do akcji protestacyjnej w sposób ustalony przez związki zawodowe rolników.

orzeczenia sądów
tezy z piśmiennictwa

Rozdział 5

Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy

Art. 26. 1. ⁽⁶⁾ Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) przeszkadza we wszczęciu lub w prowadzeniu w sposób zgodny z prawem sporu zbiorowego,
- 2) nie dopełnia obowiązków określonych w tej ustawie
- podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

2. Tej samej karze podlega ten, kto kieruje strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy.

3. Za szkody wyrządzone strajkiem lub inną akcją protestacyjną zorganizowaną wbrew przepisom ustawy organizator ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie cywilnym.

orzeczenia sądów
tezy z piśmiennictwa

Rozdział 6

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 27. W Kodeksie pracy w art. 241⁷ § 7 otrzymuje brzmienie:

"§ 7. W czasie postępowania rejestracyjnego, a także w czasie rozstrzygania sporu w trybie określonym w § 3 i 4, w sprawie posta-

nowień układu nie stosuje się przepisów rozdziałów 2-4 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236)."

Art. 28. Spory zbiorowe wszczęte, lecz nie zakończone przed dniem wejścia w życie ustawy, prowadzi się na podstawie jej przepisów.

Art. 29. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

Dz.U.04.269.2673

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA GOSPODARKI I PRACY¹**

z dnia 8 grudnia 2004 r.

**w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej
przez ministra właściwego do spraw pracy**

(Dz. U. z dnia 22 grudnia 2004 r.)

Na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236, z późn. zm.²) zarządza się, co następuje:

§ 1. Wynagrodzenie mediatora z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy, zwanego dalej "mediatorem", ustala się w wysokości:

- 1) 388 zł za pierwszy dzień mediacji;
- 2) 311 zł za drugi dzień mediacji;
- 3) 235 zł za trzeci i każdy następny dzień mediacji.

§ 2. Umowa zawarta przez mediatora ze stronami sporu zbiorowego może określić wynagrodzenie wyższe od ustalonego w § 1.

¹ Minister Gospodarki i Pracy kieruje działem administracji rządowej – praca, na podstawie § 1 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 11 czerwca 2004 r. w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Gospodarki i Pracy (Dz.U. Nr 134, poz. 1428).

² Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 1997 r. Nr 82, poz. 518 i Nr 88, poz. 554, z 1999 r. Nr 72, poz. 802, z 2000 r. Nr 107, poz. 1127, z 2002 r. Nr 74, poz. 676 oraz z 2004 r. Nr 240, poz. 2407.

§ 3. Traci moc rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 26 czerwca 2001 r. w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez Ministra Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. Nr 72, poz. 756).

§ 4. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Dz.U.91.73.324

**ROZPORZĄDZENIE
RADY MINISTRÓW**

z dnia 16 sierpnia 1991 r.

w sprawie trybu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego.

(Dz.U. z dnia 19 sierpnia 1991 r.)

Na podstawie art. 16 ust. 7 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz.U. Nr 55, poz. 236) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Kolegium Arbitrażu Społecznego przy Sądzie Najwyższym rozstrzyga spory wielozakładowe.

2. Kolegia arbitrażu społecznego przy sądach wojewódzkich, w których są utworzone sądy pracy i ubezpieczeń społecznych – miejscowo właściwe dla siedziby zakładu pracy – rozstrzygają spory zakładowe.

§ 2. W skład kolegium arbitrażu społecznego wchodzi: przewodniczący wyznaczony przez prezesa właściwego sądu spośród sędziów tego sądu oraz po trzech członków wyznaczonych przez każdą ze stron.

§ 3. 1. Postępowanie przed kolegium arbitrażu społecznego wszczyna się na wniosek strony prowadzącej spór zbiorowy w interesie pracowników.

2. Wniosek powinien zawierać określenie stron, przedmiotu sporu oraz wskazywać osoby wyznaczone przez strony na członków kolegium. Do wniosku należy dołączyć protokoły rozbieżności z rokowań

i z postępowania mediacyjnego, a także dokumenty istotne dla rozstrzygnięcia sporu.

§ 4. 1. Jeżeli wniosek nie może otrzymać prawidłowego biegu wskutek braków formalnych, prezes sądu wzywa stronę do uzupełnienia wniosku w terminie 7 dni.

2. Po bezskutecznym upływie określonego terminu do usunięcia braków formalnych prezes sądu zarządza zwrócenie wniosku stronie.

3. Jeżeli wniosek może otrzymać dalszy bieg, prezes sądu zarządza doręczenie odpisu wniosku drugiej stronie sporu, z wezwaniem do wskazania członków kolegium w terminie 3 dni.

tezy z piśmiennictwa

§ 5. 1. Jeżeli strony sporu nie wskazały członków kolegium, prezes sądu wzywa je do usunięcia tego braku w terminie 7 dni.

2. W razie niewskazania członków kolegium przez strony sporu w określonym terminie, prezes sądu zarządza zwrócenie wniosku stronie.

§ 6. Prezes sądu wyznacza bezzwłocznie przewodniczącego kolegium i termin posiedzenia oraz zawiadamia strony i wyznaczonych członków kolegium o terminie i miejscu posiedzenia. Wezwanie i zawiadomienie doręcza się w sposób najbardziej celowy dla przyspieszenia rozstrzygnięcia sporu.

§ 7. 1. Posiedzenie kolegium wyznacza się w budynku sądu, chyba że szczególne względy przemawiają za wyznaczeniem posiedzenia w innym miejscu.

2. Posiedzenia kolegium są jawne. Kolegium może postanowić, że rozpatrzenie sporu nastąpi przy drzwiach zamkniętych, jeżeli jest to niezbędne do zachowania tajemnicy państwowej lub służbowej.

3. Z posiedzenia kolegium sporządza się protokół. Protokolanta wyznacza prezes sądu.

§ 8. 1. Przewodniczący kolegium może przed posiedzeniem wezwać strony do złożenia wyjaśnień i dokumentów niezbędnych do rozstrzygnięcia sporu bądź też przedstawienia ich na posiedzeniu.

2. Kolegium może przeprowadzić w razie potrzeby także inne dowody, stosując odpowiednio przepisy Kodeksu postępowania cywilnego o dowodach.

§ 9. Po otwarciu posiedzenia przez przewodniczącego strony przedstawiają swoje stanowiska. Kolegium skłania strony do zawarcia porozumienia. Treść porozumienia zawartego przez kolegium powinna być zamieszczona w protokole posiedzenia i stwierdzona podpisanymi stronami.

§ 10. 1. Jeżeli nie doszło do porozumienia, przewodniczący kolegium zamyka posiedzenie, gdy kolegium uzna sprawę za dostatecznie wyjaśnioną.

2. Po zamknięciu posiedzenia kolegium odbywa naradę, po której wydaje orzeczenie. Narada jest niejawną. W pomieszczeniu, w którym odbywa się narada, pozostają jedynie członkowie kolegium, a w razie potrzeby także protokolant.

§ 11. 1. Orzeczenie kolegium zapada większością głosów. Członek kolegium nie może wstrzymać się od głosu; może jednak – jeżeli przy głosowaniu nie zgodził się z większością – przy podpisywaniu orzeczenia zgłosić zdanie odrębne.

2. Orzeczenie podpisują wszyscy członkowie kolegium.

3. Orzeczenie kolegium powinno zawierać:

- 1) nazwę i skład kolegium,
- 2) datę wydania orzeczenia,
- 3) określenie stron,
- 4) wskazanie przedmiotu sporu,
- 5) rozstrzygnięcie i jego uzasadnienie,
- 6) stwierdzenie, czy orzeczenie wiąże strony,
- 7) podpisy członków kolegium.

§ 12. 1. Orzeczenie kolegium ogłasza przewodniczący i podaje motywy rozstrzygnięcia.

2. Orzeczenie kolegium wraz z uzasadnieniem doręcza się stronom z urzędu, nie później niż w ciągu 7 dni od wydania orzeczenia.

§ 13. Każda ze stron ponosi koszty postępowania związane ze swym udziałem w sprawie, w tym wynagrodzenie i zwrot wydatków poniesionych przez wskazanych członków kolegium w związku z wykonywaniem ich czynności.

§ 14. Do rejestracji wniosków wszczynających postępowanie oraz prowadzenie akt stosuje się odpowiednio obowiązujące w sądach przepisy Regulaminu wewnętrznego urzędowania sądów powszechnych.

§ 15. Sprawy wszczęte na podstawie przepisów uchwały Rady Państwa z dnia 30 grudnia 1982 r. w sprawie regulaminu postępowania przed kolegiami arbitrażu społecznego (Monitor Polski z 1983 r. Nr 1, poz. 1) przed dniem wejścia w życie rozporządzenia toczą się od tego dnia według przepisów niniejszego rozporządzenia.

§ 16. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Dz.U. 01.100.1080

USTAWA

z dnia 6 lipca 2001 r.

o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. (część dotycząca misji dobrej woli)

(Dz.U. z dnia 18 września 2001 r.)

Rozdział 3

Wojewódzkie komisje dialogu społecznego

Art. 16. 1. W województwach mogą być tworzone wojewódzkie komisje dialogu społecznego.

2. O utworzeniu wojewódzkiej komisji dialogu społecznego postanawia wojewoda na wspólny wniosek co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1, oraz co najmniej jednej z organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1.

3. Wojewoda postanawia o likwidacji wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, jeżeli o odwołanie swoich przedstawicieli z jej składu wystąpią wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1, lub wszystkie z organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1.

Art. 17. ⁽¹⁸⁾ 1. Do właściwości wojewódzkiej komisji dialogu społecznego należy wyrażanie opinii:

- 1) w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa,
- 2) w sprawach, o których mowa w art. 2b,

3) w sprawach, o których mowa w art. 17b ust. 1 i 4.

2. Na wspólny wniosek strony pracowników i strony pracodawców marszałek województwa jest obowiązany przedstawić wojewódzkiej komisji dialogu społecznego do zaopiniowania projekt strategii rozwoju województwa.

3. Przyjęcie opinii, o której mowa w ust. 1 i 2, wymaga zgody przedstawicieli wszystkich stron wojewódzkiej komisji dialogu społecznego; jeżeli wojewódzka komisja dialogu społecznego nie uzgodni wspólnej opinii, każdej ze stron wojewódzkiej komisji dialogu społecznego przysługuje prawo wyrażenia stanowiska w sprawie podlegającej opiniowaniu.

4. Opinię w sprawie, o której mowa w ust. 1 pkt 2, wojewódzka komisja dialogu społecznego przekazuje Komisji.

5. Wszystkie strony wojewódzkiej komisji dialogu społecznego mogą wspólnie zawierać porozumienia. Przedmiotem porozumień mogą być wzajemne zobowiązania stron w sprawach objętych zakresem ich działania. Przepis art. 2a ust. 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 17a. ⁽¹⁹⁾ 1. Wojewódzka komisja dialogu społecznego może rozpatrywać sprawy społeczne lub gospodarcze powodujące konflikty między pracodawcami i pracownikami, jeżeli uzna te sprawy za istotne dla zachowania spokoju społecznego.

2. Sprawy, o których mowa w ust. 1, mogą być na piśmie przedstawiane wojewódzkiej komisji dialogu społecznego przez każdą z jej stron, związki zawodowe i organizacje pracodawców niewchodzące w skład wojewódzkiej komisji dialogu społecznego, organy administracji publicznej oraz strony, których konflikt dotyczy.

Art. 17b. ⁽²⁰⁾ 1. W sprawach, o których mowa w art. 17a, wojewódzka komisja dialogu społecznego wyraża opinię lub podejmuje uchwałę o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli, którą będzie osoba z listy mediatorów, o której mowa w przepisach o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. W wyjątkowych przypadkach, jeżeli wymaga tego interes społeczny, przewodniczący wojewódzkiej komisji dialogu społecznego

może samodzielnie zdecydować o konieczności wyznaczenia osoby z misją dobrej woli.

3. Z wnioskiem do ministra właściwego do spraw pracy o wyznaczenie osoby, o której mowa w ust. 1, występuje przewodniczący wojewódzkiej komisji dialogu społecznego.

4. Osoba z misją dobrej woli pomaga stronom, których konflikt dotyczy, w jego rozwiązaniu. Jeżeli nie jest możliwe rozwiązanie konfliktu, jego strony lub osoba z misją dobrej woli występują do wojewódzkiej komisji dialogu społecznego o wyrażenie przez nią opinii.

Art. 17c. ⁽²¹⁾ 1. Osobie z misją dobrej woli na czas prowadzenia misji dobrej woli przysługuje zwolnienie od pracy.

2. Osobie z misją dobrej woli przysługuje wynagrodzenie oraz zwrot poniesionych przez nią kosztów przejazdu i zakwaterowania określone w umowie zawartej przez tę osobę z wojewodą. Wynagrodzenie to nie może być wyższe od wynagrodzenia określonego dla mediatorów z listy mediatorów, o którym mowa w przepisach dotyczących rozwiązywania sporów zbiorowych.

3. Wynagrodzenie i koszty, o których mowa w ust. 2, są pokrywane ze środków budżetu państwa przeznaczonych na działalność urzędu wojewódzkiego.

Art. 18. 1. W skład wojewódzkiej komisji dialogu społecznego wchodzi przedstawiciele:

- 1) wojewody – jako strona rządowa,
- 2) organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1 – jako strona pracowników,
- 3) organizacji, o których mowa w art. 7 ust. 1 – jako strona pracodawców,
- 4) marszałka województwa – jako strona samorządowa.

2. Wojewódzka komisja dialogu społecznego może zapraszać do udziału w posiedzeniach przedstawicieli powiatów i gmin z terenu województwa.

3. Członków wojewódzkiej komisji dialogu społecznego powołuje i odwołuje wojewoda, który wchodzi w skład tej komisji jako jej przewodniczący.

4. Szczegółowe zasady i tryb działania wojewódzkich komisji dialogu społecznego, a także ustalania ich składu, w tym powoływania i odwoływania członków tych komisji, oraz ich uprawnienia związane z pracą w komisji określa, w drodze rozporządzenia, Prezes Rady Ministrów po zasięgnięciu opinii organizacji, o których mowa w art. 6 ust. 1 i art. 7 ust. 1, oraz strony samorządowej w Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego.

5. Obsługę wojewódzkiej komisji dialogu społecznego zapewnia biuro wojewódzkiej komisji dialogu społecznego będące komórką organizacyjną urzędu wojewódzkiego.

Anna M. Wróbel

**Mediacja w Polsce – rola mediatora i procedura mediacyjna
w zależności od rodzaju mediacji, ze szczególnym uwzględnieniem
mediacji w sporach zbiorowych**

Mediacja jest w Polsce dość młodą instytucją, ale doczekała się licznych publikacji. Często mówi się, że mediacja w Polsce zaczęła się od spraw karnych i nieletnich, by przejść na grunt prawa cywilnego i gospodarczego. Choć w rzeczywistości mediacja pojawiła się w polskim ustawodawstwie znacznie wcześniej, w takim ujęciu chronologicznym przedstawię wybrane rodzime publikacje.

Nestorem polskiej mediacji w sprawach karnych i nieletnich jest niewątpliwie dr Janina Waluk. Nie sposób przecenić wkład dr Waluk w rozwój i propagowanie mediacji i sprawiedliwości naprawczej. W swoich wystąpieniach i artykułach, np. „Mediacje jako instytucja dla pokrzywdzonego”¹ zawsze podkreślała znaczenie pojednania ofiary i sprawcy i naprawienia wyrządzonej szkody.

W tej tematyce specjalizuje się również sędzia Agnieszka Rękas. W swojej publikacji „Mediacja w polskim prawie karnym”², powołuje się m.in. na szereg rekomendacji Rady Europy zalecających przejście od sprawiedliwości retrybtywnej (karnej) do zadośćuczynieniowej (naprawczej) i omawia status ofiary w postępowaniu karnym. Podkreśla znaczenie edukacji społecznej jako jednej z form zapobiegania przestępczości oraz cel mediacji w postępowaniu karnym – jest nim właśnie zadośćuczynienie.

Mediacja w sprawach nieletnich to specjalność sędzi Barbary Wajerowskiej-Oniszczyk. W swojej publikacji „Mediacja w sprawach nie-

¹ Dr Janina Waluk, Mediacje jako instytucja dla pokrzywdzonego, Mediator 1/2002, Polskie Centrum Mediacji, Warszawa 2002

² Sędzia Agnieszka Rękas, Mediacja w polskim prawie karnym, Oficyna Wydawnicza MS, Warszawa 2004

letnich”³ autorka zwraca uwagę na specyfikę mediacji z udziałem nieletniego sprawcy i wychowawczy wymiar procedury mediacji. Podaje także wytyczne, jakimi powinni kierować się sędziowie kwalifikujący sprawy do mediacji i podkreśla rolę mediatora.

Publikacja pod redakcją naukową dr Beaty Czarnockiej-Działuk i prof. dr hab. Dobrochny Wójcik „Mediacja. Nieletni przestępcy i ich ofiary” to kompendium dotyczące genezy sprawiedliwości naprawczej i mediacji pomiędzy ofiarą a sprawcą przestępstwa. W książce znajdują się publikacje autorstwa pani Christy Pelikan, pana Martina Wright, pana Ivo Aertsen, omawiające samą koncepcję sprawiedliwości naprawczej, jak i doświadczenia w Austrii, Belgii i Wielkiej Brytanii.

W mediacji w sprawach rodzinnych specjalizują się mediatorzy Stowarzyszenia Mediatorów Rodzinnych. Wśród autorów publikacji w pierwszej kolejności wymienić należy panią Agatę Gójską i Roberta Bocha. Artykuł ich pióra „Obligatoryjna mediacja w sprawach rodzinnych”⁴ jest próbą odpowiedzi na pytanie, jakie warunki powinny zostać spełnione, aby rozwodzący się w pełni skorzystali z tej procedury, oraz jakie skutki wywoła obowiązkowe wprowadzenie mediacji w sprawach rodzinnych. W swoim artykule dotyczącym mediacji w prawodawstwie rodzinnym na świecie⁵ pani Hanna Przybyła-Basista przedstawia zarys zmian w prawodawstwie rodzinnym w Wielkiej Brytanii, USA, Australii, Norwegii, Szwecji oraz Austrii i ich wpływ na rozwój praktyki mediacyjnej w tych krajach. Omawia też polski eksperymentalny program mediacji rodzinnych oraz projekt zmian w prawie rodzinnym w Polsce, umożliwiających szersze wykorzystanie instytucji mediacji w sprawach rodzinnych.

Mediacja w sprawach gospodarczych to domena Macieja Bobrowicza, autora pozycji „Mediacje gospodarcze – jak mediować

³ Sędzia Barbara Wajerowska-Oniszczyk, *Mediacja w sprawach nieletnich*, Ministerstwo Sprawiedliwości, Warszawa 2005

⁴ Agata Gójska, Robert Boch, *Obligatoryjna mediacja w sprawach rodzinnych*, Mediator 6/2006, Polskie Centrum Mediacji, Warszawa 2006

⁵ Hanna Przybyła-Basista, *Zmiany w prawodawstwie rodzinnym na świecie, a rozwój praktyki mediacyjnej*, Mediator 1/2003, Polskie Centrum Mediacji, Warszawa 2003

i przekonywać”⁶. Książka omawia konflikt, mediację i rolę mediatora. Znaczna jej części poświęcona jest retoryce i sztuce przekonywania.

Rafał Morek jest autorem publikacji „Mediacja i arbitraż”⁷, która szczegółowo omawia przepisy KPC z 2005 r. w zakresie mediacji (art. 183¹-183¹⁵) i sądownictwa polubownego (art. 115⁴-121⁷). Praktyczne ujęcie tej tematyki sprawia, że książka może być swoistym poradnikiem dla mediatorów.

O mediacji w systemie amerykańskim pisze w swojej książce pani Ewa Gmurzyńska⁸. Książka przedstawia praktyczne aspekty mediacji w systemie sądów powszechnych, rolę prawników w mediacji oraz różnice w systemie prawa cywilnego i common law, skutkujące odmiennym podejściem do mediacji.

Pozycja „Mediacja w sprawach cywilnych” autorstwa pana Sylwestra Pieckowskiego to rodzaj komentarza na temat tzw. ustawy o mediacji z roku 2005 r., odwołującego się przede wszystkim do światowych doświadczeń i uregulowań, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych i Unii Europejskiej. Autor podkreśla znaczenie rozwiązań prawnych, organizacyjnych i instytucjonalnych niezbędnych dla skutecznego funkcjonowania mediacji w sporach cywilnych.

Ale tak naprawdę historia mediacji w Polsce rozpoczyna się kilka lat wcześniej. Mediacja jako rozwiązanie usankcjonowane ustawowo – Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych – pojawiła się już w 1991 r., a więc 6 lat przed wprowadzeniem jej do prawa karnego. Zgodnie z zapisami tej ustawy, po zakończonych niepowodzeniem rokowaniach pracodawcy i związków zawodowych, obowiązkowym etapem, od którego zależy legalność lub nielegalność strajku, jest właśnie mediacja.

Powodem, dla którego mediacji w sporach zbiorowych pracy nie wymienia się obok postępowania mediacyjnego w innych sprawach, o których powyżej, jest prawdopodobnie całkowicie inna rola, jaką w sporach zbiorowych pracy spełnia mediator. O ile o roli mediatora

⁶ Maciej Bobrowicz, *Mediacje gospodarcze – jak mediować i przekonywać*, Wydawnictwa C.H. Beck, Warszawa 2004

⁷ Rafał Morek, *Mediacja i arbitraż. Komentarz*, C.H. Beck, Warszawa 2006

⁸ Ewa Gmurzyńska, *Mediacja w sprawach cywilnych w amerykańskim systemie prawnym – zastosowanie w Europie i w Polsce*, C.H. Beck, Warszawa 2007

w sprawach karnych, cywilnych i gospodarczych można powiedzieć, że jest zbliżona i różni się tylko pewnymi detalami, o tyle rola mediatora w rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jak też sama organizacja takiego procesu, zasadniczo od nich odbiega.

Jeśli chodzi o mediację jako metodę rozwiązywania konfliktów w przemysłowych stosunkach pracy, tą tematyką od początku istnienia mediacji w Polsce zajmuje się prof. Kazimierz Kloc. W swych licznych publikacjach prof. Kloc podejmuje temat warunków działania mediatora jako trzeciej strony w konflikcie, także w kontekście zmiany warunków finansowania jego pracy mocą nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporu zbiorowych z 1997 r. Postulaty profesora Kłoca, chociaż sformułowane ponad 10 lat temu, pozostają wciąż aktualne⁹.

Jak widać, mediacja jako narzędzie ma bardzo szerokie zastosowanie. Jednakże rola i uprawnienia mediatora w każdym rodzaju mediacji znacznie się od siebie różnią. W moim artykule pokrótce omówię rolę mediatora w postępowaniu karnym, w sprawach nieletnich, rodzinnych i gospodarczych. Przechodząc do problematyki gospodarczej omówię różnice pomiędzy postępowaniem arbitrażowym a mediacją i przedstawię praktyczny wymiar nowelizacji Kodeksu Postępowania Cywilnego z 2005 r. Następnie przejdę do problematyki społeczno-gospodarczej i roli mediatora w sporze zbiorowym pracy. W przededniu podjęcia przez Komisję Trójstronną rozmów nt. nowelizacji ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, przedstawię niektóre, najczęściej podawane przez mediatorów ograniczenia obecnego kształtu ustawy.

- **Definicja mediacji**

Na początek odpowiem na pytanie, czym jest mediacja? Unijna dyrektywa¹⁰ rozszerza definicję podaną w tzw. Zielonej Księdze z roku 2002¹¹. I tak, art. 2 tej Dyrektywy mówi, że „mediacja oznacza proces,

⁹ Profesor nadzwyczajny dr hab. Kazimierz Kloc, *Mediacje w warunkach polskich*, Polityka Społeczna, 1999, nr 2, str. 32-34

¹⁰ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/52/WE z dnia 21 maja 2008 r. w sprawie niektórych aspektów mediacji w sprawach cywilnych i handlowych

¹¹ Zielona Księga COM(2002)196 w sprawie alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów w prawie cywilnym i handlowym

bez względu na jego nazwę lub określenie, w którym przynajmniej dwie strony sporu korzystają z pomocy strony trzeciej w celu osiągnięcia porozumienia dotyczącego rozwiązania sporu, bez względu na to, czy proces ten zapoczątkowały strony, zaproponował lub orzekł sąd, czy też określiło prawo krajowe Państwa Członkowskiego. (...) Mediator oznacza osobę trzecią prowadzącą mediację, bez względu na jej nazwę lub zawód wykonywany w danym Państwie Członkowskim oraz sposób jej wyznaczenia lub formę zwrócenia się o poprowadzenie danej mediacji.”

Najprostsza definicja mediacji mówi, że jest to poufny i dobrowolny proces rozwiązywania sporu bezpośrednio przez strony sporu, przy udziale neutralnej i bezstronnej strony trzeciej – mediatora, który zarządzając procesem komunikacji między stronami pomaga im określić swoje interesy i potrzeby, a także znaleźć kreatywne rozwiązanie – satysfakcjonujące dla obydwu stron sporu.¹²

Mediacja to obok arbitrażu, konferencji ugodowej, *summary jury trial* i *minitrial*¹³; jedna z alternatywnych metod rozwiązywania sporów, tzw. ADR (ang. *Alternative Dispute Resolution*). Z metod ADR w Polsce powszechnie znane i uznane są właściwie tylko dwie: mediacja i arbitraż. Czym różnią się od siebie te dwie procedury?

- **Mediacja kontra arbitraż: podobieństwa i różnice**

Z tych dwóch procedur arbitraż najbardziej przypomina postępowanie przed sądem powszechnym, jako że orzeczenie arbitra zastępuje wyrok sędziego¹⁴. Skonfliktowane strony przestępujące do arbitrażu oddają swój los w ręce arbitra, który po zapoznaniu się ze sprawą wydaje orzeczenie. Arbiter nie tylko kontroluje procedurę, czyli przebieg spotkań, ale również meritum sprawy, w wyniku czego strony nie mają żadnego wpływu na treść orzeczenia, natomiast są zobowiązane zastosować się do niego. Od sądu powszechnego arbi-

¹² Kodeks Etyki Mediatora, Polskie Centrum Mediacji, Warszawa 2003, str. 5

¹³ Todd B. Carver, Albert A. Vondra, Rozstrzyganie sporów poza sądem, zbiorowa publikacja Negocjacje i rozwiązywanie konfliktów, Harvard Business Review, Wydawnictwo HELION, Gliwice 2005

¹⁴ Zielina Księga COM(2002) 196 w sprawie alternatywnych sposobów rozwiązywania sporów w prawie cywilnym i handlowym, str. 7

traż różni się tylko tym, że ma szybszy przebieg, i jest zazwyczaj bardziej kosztowny. Podobnie jak w przypadku orzeczenia wydanego przez sędziego, tak i przez arbitra, nie ma żadnego znaczenia, czy strony akceptują postanowienie. Zarówno w arbitrażu jak i w sądzie powszechnym mamy do czynienia z wygranym i przegranym. Dlatego najczęściej oddanie sprawy do sądu czy arbitrażu nie tylko nie rozwiązuje istniejących konfliktów, ale raczej staje się przyczyną powstawania nowych „punktów zapalnych”.

Inaczej jest w przypadku mediacji, gdzie strony wspólnie decydują, co będzie tematem mediacji, czyli określają jej zakres. Po drugie, w trakcie mediacji strony wypracowują rozwiązanie biorąc pod uwagę swoje interesy i potrzeby, na co w sądzie nie ma ani miejsca, ani czasu. W wyniku mediacji obie strony wygrywają, ponieważ to właśnie one, a nie arbiter, są autorami rozwiązania. Przyjęte rozwiązania są trwałe, dzięki satysfakcji stron, która wynika z poczucia kontroli nad wynikiem.

- **Rola mediatora w mediacji karnej**

Mediacja w prawie karnym pojawiła się wraz z nowymi kodyfikacjami karnymi z 1997 roku.

Początkowo mediację można było prowadzić tylko w toku postępowania przygotowawczego oraz przy wstępnej kontroli oskarżenia, co znacznie ograniczało zakres jej stosowania. Nowelizacja ustawy z dnia 10 stycznia 2003 r. (Dz.U. Nr 17, poz. 155) wprowadziła mediację do części ogólnej Kodeksu Postępowania Karnego. To uregulowanie umożliwiło stosowanie mediacji na każdym etapie postępowania sądowego.

W sprawiedliwości karnej w centrum zainteresowania jest sprawca i przestępstwo. W mediacji karnej w centrum uwagi jest pokrzywdzony. Celem mediacji jest naprawienie wyrządzonej szkody, a pokrzywdzony pełni w tym procesie aktywną rolę. Pokrzywdzony i sprawca pertraktują ze sobą, a rolą mediatora jest sprawdzenie, czy warunki satysfakcjonują poszkodowanego i czy są możliwe do spełnienia przez sprawcę. W tym sensie mediator często pełni rolę tzw. „advokata diabła”.

W praktyce mediator w sprawach karnych, oprócz roli pojednawczej, pełni rolę strażnika procedury. W sprawach karnych z reguły

występuje brak równowagi między stronami, wręcz obawa jednej ze stron przed zagrożeniem, często fizycznym. Rolą mediatora jest zadbanie o poczucie komfortu i równowagi stron, co osiąga się za pomocą różnych technik.

Zadaniem mediatora w sprawach karnych jest też próba przywrócenia pokrzywdzonemu poczucia godności i zaufania do społeczeństwa, które często zostaje naruszone w wyniku przestępstwa, którego padł ofiarą.

Nie bez znaczenia jest też fakt, że mediator najpierw kontaktuje się ze sprawcą, a następnie z pokrzywdzonym. W tej kolejności przeprowadza też spotkania wstępne. Celem takiego zabiegu jest uniknięcie podwójnej wiktymizacji pokrzywdzonego w przypadku, kiedy sprawca nie zgodzi się na mediację, do czego ma pełne prawo. W trakcie spotkań wstępnych oprócz zwyczajowego przedstawienia zasad mediacji (poufności i dobrowolności, bezstronności i neutralności mediatora, oraz jego akceptowalności), mediator bada zdolność pokrzywdzonego do spotkania się ze sprawcą twarzą w twarz. Jeśli z oceny wynika, że nie jest to możliwe, wówczas proponuje tzw. mediację pośrednią. Mediacja pośrednia polega na tym, że mediator spotyka się ze stronami osobno lub kontaktuje telefonicznie i przekazuje im propozycje uzgodnień. Chociaż mediacja pośrednia niewątpliwie wpływa na wydłużenie czasu trwania mediacji, niejednokrotnie okazuje się być jedynym akceptowanym przez pokrzywdzonego rozwiązaniem.

- **Rola mediatora w mediacji w sprawach nieletnich**

W podobnym duchu, wzmacniającym rolę pokrzywdzonego, idą zapisy nowelizacji ustawy o postępowaniu w sprawach nieletnich z 15 września 2005 r. Zgodnie z nią sąd ma możliwość zareagowania na niepożądane zachowanie nieletniego przez odesłanie stron do mediacji, którą mogą prowadzić tzw. osoby i instytucje zaufania publicznego.

Cechą typową dla mediacji w sprawach nieletnich jest rola wychowawcza mediatora. Mediator jest tutaj pedagogiem, który pozwala nieletniemu sprawcy czynu karalnego wysłuchać wersji zdarzeń pokrzywdzonego, jego odczuć i wrażeń. W wyniku takiego zabiegu po-

krzywdzony przestaje być osobą anonimową. Wysłuchanie relacji pokrzywdzonego najczęściej powoduje w nieletnim sprawcy reakcję szokową dotyczącą skali skutków swojego czynu, w nieletnim pojawia się chęć naprawienia wyrządzonej krzywdy. Wydaje się, że mediacja jako środek wychowawczy wywołuje głębsze zmiany osobowości nieletniego w porównaniu z innymi środkami wychowawczymi, zgodnie z art. 6 tej ustawy, zwłaszcza jeśli chodzi o nadzór kuratora, umieszczenie w rodzinie zastępczej lub zakładzie poprawczym.

- **Rola mediatora w sprawach rodzinnych**

Chociaż rozwiązania ustawowe (nowelizacja Kodeksu Postępowania Cywilnego) zostały wprowadzone dopiero w 2005 roku, mediacja w sprawach rodzinnych była przez sądy stosowana już wcześniej.

Rolą mediatora w sprawach rozwodowych jest przede wszystkim zadbanie o interesy dziecka. W tym sensie mediator nie jest całkowicie bezstronny, pełni niejako rolę rzecznika dziecka, nieobecnego na mediacji. Mediator pełni też rolę edukacyjną w tym sensie, że uświadamia stronom dwa rodzaje relacji, w jakich się znaleźli: relacja partnerska, która w związku z rozwodem przestaje istnieć i relacja rodzicielska, która powinna być kontynuowana – właśnie dla dobra dziecka.

- **Rola mediatora w sprawach gospodarczych**

Również tutaj mają zastosowanie przepisy znowelizowanego Kodeksu Postępowania Cywilnego z 2005 roku. Ponieważ mediacja jest dobrowolna, strony nie są zobligowane do skorzystania z tej instytucji. Odwrotnie niż w Anglii i Walii, gdzie sąd może ukarać strony grzywną za odmowę udziału w mediacji, w Polsce wystarczy, że jedna ze stron nie zgodzi się na mediację, i sprawa wraca na wokandę sądową. Ponieważ mediacja w sprawach cywilnych i gospodarczych nie istnieje jeszcze w świadomości przeciętnego obywatela i przedsiębiorcy jako narzędzie rozwiązania konfliktu, albo otoczona jest mnóstwem nieporozumień, na wstępnym etapie rola mediatora sprowadza się do przekonania stron do niej. W tym celu na pierwszym etapie mediator stara się skontaktować bezpośrednio ze stroną sporu, a nie z jej pełnomocni-

kiem. Tak dzieje się z dwóch powodów: po pierwsze interes pełnomocnika może być sprzeczny z interesem klienta w tym sensie, że klient prawnika, czyli strona sporu, zapewne chce jak najszybciej sprawę rozwiązać i móc zająć się prowadzeniem swojej głównej działalności, a prawnik, jeśli jest opłacany ryczałtem miesięcznym za zastępstwo procesowe, może chcieć przedłużać spór. Po drugie pełnomocnik zewnętrzny, czyli prawnik nie będący pracownikiem firmy, niekoniecznie w pełni rozumie, na czym polega działalność klienta, i w których obszarach można poszukiwać tzw. kreatywnego rozwiązania, w równym stopniu satysfakcjonującego obydwie strony. To właśnie trzecie rozwiązanie, w odróżnieniu od kompromisu, jest idealnym wynikiem mediacji, do którego mediator stara się strony doprowadzić.

Z tych względów rolą mediatora w sprawach gospodarczych jest uświadomienie stronom korzyści, jakie mogą dzięki mediacji osiągnąć. Najczęściej wymienia się następujące: czas, pieniądze i reputacja, czyli zachowanie twarzy.

W sprawach skierowanych przez sąd mediator zaczyna działać w warunkach istniejącego już od dawna konfliktu, kiedy strony „oko- pały się” na swoich pozycjach negocjacyjnych i prowadziły walkę pozycyjną, najpierw bezpośrednio, następnie przez adwokatów. Wtedy trzeba jednak zacząć od kwestii związanych z nadszarpniętym zaufaniem i emocjami. Dlatego zadaniem mediatora jest skanalizować komunikację w części nacechowanej silnymi emocjami i dopiero wtedy, kiedy będzie to możliwe, skierować ją na kwestie merytoryczne.

- **Korzyści z mediacji – praktyczny wymiar nowelizacji KPC z 2005 roku**

Główną zaletą mediacji, w porównaniu z postępowaniem przed sądem powszechnym, jest jej odformalizowana procedura. W mediacji nie powołuje się świadków, biegłych i nie składa dokumentów dowodowych, co czyni postępowanie sądowe długotrwałym i uciążliwym dla stron. W mediacji spory o małej wartości przedmiotu sporu rozwiązywane są bardzo szybko, zazwyczaj wystarczy jedno spotkanie. Bardziej skomplikowany spór trwa średnio 3 spotkania. Kiedy porównamy to z przewlekłością postępowania sądowego (w większych mia-

stach w Polsce trwa średnio 12 miesięcy¹⁵, a może dojść nawet do 3 lat¹⁶), korzyść – wynikająca z szybkości mediacji – staje się oczywista. Ważny jest też czynnik kosztowy: strony najczęściej partycypują w kosztach po połowie, czy to w mediacji umownej (przed postępowaniem sądowym), gdzie ustalają stawkę bezpośrednio z mediatorem, czy to w mediacji sądowej (czyli wtedy, kiedy to sąd kieruje strony do mediacji), gdzie stawki są określone w ustawie.

W procesie toczącym się przed sądem strony nie kontrolują ani procedury, ani tym bardziej wyniku procesu. W mediacji natomiast strony ustalają wspólnie z mediatorem zasady pracy (procedurę) i określają przedmiot mediacji czyli kwestie, jakie będą poruszane na mediacji. Mediacja kończy się zawarciem porozumienia na warunkach uzgodnionych przez obie strony. Jak widać, strony kontrolują nie tylko przebieg, ale również wynik mediacji, dlatego mówi się, że to one są autorami porozumienia. Dzięki temu strony sporu mogą wyjaśnić sobie wszystkie kwestie sporne, a nie tylko tę, która znajduje się w pozwie. W sprawach skierowanych przez sąd najczęściej okazuje się, że kwestie zawarte w pozwie to tylko wierzchołek pływającej góry lodowej, przy czym, zgodnie z prawami fizyki, większość problemów znajduje się pod powierzchnią wody. Jednak ustawowe sformułowanie, że mediację w trakcie postępowania sądowego przeprowadza się na skutek „postanowienia sądu *kierującego strony do mediacji*”¹⁷, (a nie postanowienia *kierującego sprawę do mediacji*), pozwala stronom zawrzeć porozumienie również w innych kwestiach, które nie znalazły się w pozwie. To kolejna korzyść w porównaniu z postępowaniem przed sądem, gdzie wyrok sądu jest subiektywną oceną sędziego dotyczącą zasadności, z punktu widzenia prawnego, roszczeń zawartych w pozwie.

Mediacja jest dobrowolna¹⁸, co oznacza, że każda ze stron w dowolnym momencie może z niej zrezygnować. Zasada poufności sprawia, że strony wykazują większą otwartość wobec siebie, wymieniają

¹⁵ Materiały z konferencji Harvard Business Review Polska „Mediacja, arbitraż czy sąd?”, 06.11.2007 Warszawa

¹⁶ Raport Banku Światowego „*Doing Business In 2005, Removing Obstacles to Growth*”

¹⁷ Art. 183¹ § 2 Kodeksu Postępowania Cywilnego

¹⁸ Art. 183¹ § 1 Kodeksu Postępowania Cywilnego

informacje dotyczące powstania sporu i preferowanych sposobów jego rozwiązania, wykazują też większą kreatywność w poszukiwaniu rozwiązania satysfakcjonującego dla obydwu stron. Zasada poufności obowiązuje mediatora, to znaczy nie przekazuje on informacji nabytych podczas prowadzenia sprawy na zewnątrz, nie może być powołany na świadka nawet w przypadku, gdy sprawa nie zostanie w drodze mediacji rozwiązana i trafi do sądu – chyba że obydwie strony zwolnią go z obowiązku dochowania tajemnicy.¹⁹ Strony mogą, a nawet powinny konsultować z decydentami warunki ugody, jednak gdyby nie osiągnęły porozumienia w mediacji – to zgodnie z ustawą, w toku postępowania przed sądem lub sądem polubownym, bezskuteczne jest „powoływanie się na propozycje ugodowe, propozycje wzajemnych ustępstw lub inne oświadczenia składane w postępowaniu mediacyjnym”²⁰. Tym zapisem ustawodawca zabezpieczył poufność mediacji dla obydwu stron. Dzięki temu informacje na temat mediacji nie wydostają się poza krąg bezpośrednio zainteresowanych. Ten aspekt ma ogromne znaczenie dla podmiotów pragnących zachować w tajemnicy nie tylko warunki porozumienia, ale nawet sam fakt istnienia sporu. Rozwiązanie sporu w drodze mediacji umożliwia stronom zachowanie dobrego imienia na rynku, jest też wyrazem dbałości o reputację, zarówno swoją, jak i drugiej strony.

Jeśli chodzi o stosowanie się przez strony do warunków porozumienia, to znowu ugoda zawarta przed mediatorem jest korzystniejsza w porównaniu z wyrokiem sądowym. Istnieje wprost proporcjonalna zależność pomiędzy satysfakcją obydwu stron z wypracowanego porozumienia, a realizacją ugody. W wyniku mediacji powstaje rozwiązanie typu *win-win* (wygrany-wygrany). W sądzie strona przegrywająca ma poczucie porażki, i dlatego albo odwołuje się od niekorzystnego dla siebie wyroku, albo ściśle trzyma się zapisów wyroku, często ze szkodą dla obydwu stron.

Sąd automatycznie zatwierdza ugodę osiągniętą przed mediatorem w sprawach skierowanych przez sąd do mediacji. W mediacji tzw.

¹⁹ Art. 183⁴ § 2 Kodeksu Postępowania Cywilnego

²⁰ Art. 183⁴ § 3 Kodeksu Postępowania Cywilnego

umownej, czyli przed postępowaniem sądowym odbywa się to po złożeniu przez jedną ze stron wniosku do sądu. W ten sposób sąd nadaje ugodzie moc prawną wyroku sądowego nawet, gdy sprawa nigdy wcześniej nie była objęta postępowaniem sądowym. Natomiast w przypadku, gdy przedmiotem ugody jest uregulowanie wierzytelności, sąd nadaje jej klauzulę wykonalności. W przypadku nie dotrzymania zobowiązań ugoda może się stać tytułem egzekucji komorniczej.

- **Spory zbiorowe pracy**

Chociaż cała dostępna obecnie wiedza na temat negocjacji i rozwiązywania sporów wskazuje, że spór jest rozwiązywany najlepiej, najszybciej i najefektywniej wtedy, kiedy nie jest jeszcze sporem, ale znajduje się w fazie negocjacji, które w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nazywają się rokowaniami, w Polsce mediacja w konflikcie zbiorowym jest stosowana obligatoryjnie jako jedna z ostatnich faz prowadzenia sporu zbiorowego pracy. Aby przedstawić kontekst, w jakim działa mediator w sporze zbiorowym i jego rolę, muszę najpierw omówić procedurę sporu zbiorowego.

Ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych określa enumeratywnie przedmiot sporu zbiorowego: warunki pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz prawa i wolności związkowe pracowników. Przedmiotem sporu zbiorowego nie mogą być natomiast indywidualne roszczenia pracowników. Jedynie związek zawodowy jest uprawniony do reprezentowania zbiorowych praw i interesów pracowników, natomiast pracodawcę może reprezentować organizacja pracodawców.

Spór uznaje się za wszczęty, jeśli organizacja związkowa przedstawi stronie pracodawcy – na piśmie – żądania, a pracodawca nie uwzględni ich wszystkich w terminie przedstawionym w piśmie, nie krótszym jednak niż trzy dni. Następnym etapem są rokowania, do których pracodawca przystępuje niezwłocznie po upływie wskazanego terminu, zawiadamiając uprzednio właściwego okręgowego inspektora pracy o powstaniu sporu. Rokowania, czyli negocjacje, mogą kończyć się podpisaniem porozumienia albo protokołu rozbieżności, z uwzględnieniem stanowiska stron. Przy braku porozumienia związek zawodowy może zrezygnować z żądań, albo je podtrzymać. Jeśli je

podtrzymuje, to w tym momencie zostaje uruchomiona procedura obligatoryjnej mediacji, czyli dalszych spotkań negocjacyjnych przy udziale bezstronnej i neutralnej osoby, które mogą zakończyć się, podobnie jak wcześniej, tylko na dwa sposoby: porozumieniem, albo protokołem rozbieżności z podaniem stanowisk stron.

Dalszym, fakultatywnym etapem sporu może być strajk. Choć ustawa tego nie reguluje, jest oczywiste, że zarówno przed, jak i w czasie trwania strajku, strony prowadzą dalej negocjacje, z tą różnicą, że nie muszą już korzystać z mediatora.

Jak wynika z powyższego opisu, mediacja jest instytucją obligatoryjną, ale mediator pojawia się dopiero na etapie przedstrajkowym. W tym sensie mediacja w sporze zbiorowym nie spełnia reguły dobrowolności, obowiązującej we wcześniej omówionych sprawach.

- **Organizacja i czas trwania postępowania mediacyjnego**
– porównanie

Mediacja w sporach zbiorowych zasadniczo różni się od mediacji w sprawach karnych, cywilnych i gospodarczych (dalej zwanych „innymi”, dla celów tego opracowania) także pod względem organizacji procesu. Sądy karne, dla nieletnich, rodzinne, cywilne i gospodarcze, kierując sprawy do mediacji – odsyłają strony fizycznie w inne miejsce – do ośrodka mediacyjnego lub biura konkretnego mediatora. Tam w warunkach pełnej poufności i w oderwaniu od komisariatu policji, prokuratury, czy sali sądowej, ma miejsce proces docierania do potrzeb stron i konfrontowania ich ze sobą, przy udziale mediatora, czyli osoby nie będącej ani sędzią, ani oskarżycielem, ani adwokatem żadnej ze stron.

W innych mediacjach mediator z reguły przeprowadza najpierw spotkania wstępne, osobne dla każdej ze stron, potem umawia się na spotkania wspólne, albo jeśli strony wybrały formę pośredniej mediacji, przeprowadza spotkania osobno lub kontaktuje się ze stronami telefonicznie. Cały proces jest rozłożony w czasie i rzadko kiedy udaje się go zamknąć w określonym z reguły przez sąd terminie 30 dni od wydania postanowienia o skierowaniu do mediacji. W związku z tym często

praktykuje się wnioskowanie, w zależności od rodzaju sprawy przez mediatora lub strony, o wyznaczenie dodatkowego terminu. W ten sposób dochodzenie do rozwiązań jest rozłożone w czasie. W konfliktach trwających latami pozwala to stronom trwale zmienić spojrzenie na konflikt, jego źródło i możliwe rozwiązania. W tym znaczeniu mediacja pozwala oddzielić osobę od problemu, i staje się punktem zwrotnym w podejściu do konfliktu i problemu, który wcześniej złał się w jedno z osobą „oponenta”.

Oczywiście w mediacji tzw. umownej, czyli wtedy, kiedy strony same zgłaszają się do mediatora, a ich konflikt nie jest objęty postępowaniem sądowym, to mediator i strony bezpośrednio decydują o czasie trwania mediacji i, co za tym idzie, o częstotliwości spotkań.

Jeśli chodzi o liczbę osób biorących udział w innych mediacjach, to jest ich od 2 do kilku. Strony mogą zgłosić chęć przeprowadzenia na mediację innych osób, np. pełnomocnika, ale muszą się liczyć z tym, że druga strona zrobi to samo, aby możliwe było zachowanie równowagi stron.

Natomiast mediator, desygnowany przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej do przeprowadzenia postępowania mediacyjnego w sporze zbiorowym, jedzie do zakładu pracy, w którym toczy się spór. W tej sytuacji nie może być mowy o mediacji w neutralnym miejscu, mediator ma też znacznie bardziej ograniczone możliwości zaaranżowania przestrzeni w taki sposób, aby wpływała korzystnie na strony podczas rokowań. Mediator przeprowadza postępowanie w jak najkrótszym czasie, co jest podyktowane koniecznością uniknięcia dalszej eskalacji konfliktu i utraty kontroli nad sytuacją, i koniecznością jak najszybszego przywrócenia zakładu do normalnego funkcjonowania. Chociaż ustawa o rozwiązywaniu sporów nie ogranicza czasu trwania mediacji, z reguły mediacja trwa od jednego do kilku, w najdłuższych przypadkach do kilkunastu dni, jest więc znacznie bardziej ograniczona w czasie niż mediacja w innych sporach. Wyjątkiem jest nieusankcjonowana prawnie instytucja tzw. zawieszenia sporu zbiorowego, która niekiedy nadużywana jest przez strony sporu.

- **Równowaga stron**

W postępowaniu biorą udział z jednej strony przedstawiciele organizacji związkowych w sporze, a z drugiej przedstawiciele pracodawcy. Ponieważ w sporze może znaleźć się od jednego do kilkudziesięciu związków działających w zakładzie pracy, które nie zawsze wystawiają do rokowań i mediacji wspólną reprezentację, zdarza się, że po stronie pracowników znajduje się kilkadziesiąt osób. W tej sytuacji brak możliwości zapewnienia równowagi liczebnej stron jest dodatkowym wyzwaniem dla mediatora, który w rokowaniach musi dbać o poczucie równowagi stron.

- **Role mediatora w sporach zbiorowych pracy**

Teoretycznie rolą mediatora w sporze zbiorowym jest przywrócenie ładu społecznego poprzez wspomaganie dialogu partnerów społecznych w przedsiębiorstwie. W sytuacjach, kiedy w spór zbiorowy wszedł młody związek, który chce się wykazać twardą postawą wobec pracodawcy, powszechnie uważaną za skuteczniejszą, często okazuje się, że od mediatora oczekuje się tylko podpisania protokołu rozbieżności umożliwiającego związkowi zorganizowanie referendum strajkowego.

Podobnie jak w mediacji gospodarczej, tak i w sporze zbiorowym, mediator powinien upewnić się, że przedstawiciele stron mają upoważnienia do podpisywania wiążących porozumień.

Chociaż ustawa go do tego nie zobowiązuje, w praktyce mediator sprawdza także, czy spór jest legalny, to znaczy czy spełnione zostały wszystkie przewidziane ustawą kroki.

Ponieważ w mediacji na gruncie przedsiębiorstwa z założenia dostęp stron do danych jest nierówny, mediator musi upewnić się, że strona związkowa ma dostęp do tych samych danych, na podstawie których pracodawca podjął wcześniej decyzję o odrzuceniu żądań finansowych związków. W praktyce często okazuje się, że związki przed etapem mediacji stykały się z taktyką uników ze strony pracodawcy, albo dla odmiany kwestionowały prawdziwość danych przedstawionych przez pracodawcę. Kwestię odmiennej interpretacji przez strony tych samych danych omawiam w dalszej części tego opracowania.

Jeśli mediacja zmierza w stronę porozumienia, mediator powinien upewnić się, że podpisywane przez pracodawcę warunki są możliwe do spełnienia. Znowu: nie jest to wymóg ustawowy, ale raczej kwestia profesjonalizmu. Wkrótce po wprowadzeniu ustawy zdarzało się, że pracodawca, aby uniknąć zaożnienia konfliktu, zgadzał się na niemożliwe do spełnienia warunki, wychodząc z założenia, że ten problem powinna rozwiązać wyższa instancja. W ten sposób de facto pracodawca przechodził na stronę związków w tym sensie, że zmuszał organ założycielski swojego zakładu do podjęcia rokowań.

- **Uprawnienia mediatora**

Tym, co odróżnia pozycję mediatora w sporze zbiorowym od mediacji w innych sprawach, są szczególne uprawnienia, choć nie do końca w ustawie o sporach zbiorowych sprecyzowane.

Zdarzają się sytuacje, kiedy strony interpretują te same dane w różny sposób, np. pracodawca twierdzi, że zakład pracy jest w trudnej sytuacji finansowej i nie stać go na podwyżki (lub dodatkowe świadczenia), a związki utrzymują, że realizacja związkowych żądań finansowych nie będzie rzutowała negatywnie na kondycję finansową zakładu. Artykuł 13 Ustawy przewiduje, że mediator może zaproponować przeprowadzenie ekspertyzy celem ustalenia sytuacji ekonomiczno-finansowej.

Inne szczególne uprawnienia obejmują zawiadomienie stron, kiedy mediator stwierdzi, że potrzebne są dodatkowe ustalenia związane z przedmiotem sporu.

Te dwie sytuacje uprawniają mediatora do wystąpienia do związków o przesunięcie terminu strajku, aby można było dokonać ustaleń, które mogą mieć wpływ na rozwiązanie sporu.

Ustawa nie precyzuje jednak, czy strony muszą się zastosować do propozycji mediatora.

- **Rozwiązania praktyczne – regulamin**

Ponieważ z ustawy nie wynika bezpośrednio, że mediator jest osobą zarządzającą i organizującą proces rozwiązywania sporu, mediator zwykle wprowadza regulamin mediacji, w którym określa swoje uprawnienia, wyjaśnia swoją rolę i prawa stron. Pierwszy dokument

podpisany przez obydwie strony ma często wymiar symboliczny, dlatego robi się to zwykle na początku sesji wspólnej.

- **Ograniczenia ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 1997 r., odnoszące się do pracy mediatora**²¹

Nowelizacją ustawy z 1997 r. wprowadzono do pracy mediatora z pozoru drobne zmiany, ale znacząco wpływające na osłabienie jego pozycji wobec stron. W poprzednim modelu, obowiązującym do roku 1997, strony wybierając mediatora samodzielnie, tzn. bez pośrednictwa ministerstwa, uzgadniały z nim kwestie wynagrodzenia. W przypadku wniosku do ministerstwa o desygnowanie mediatora, to ministerstwo pokrywało koszty mediacji, a po zakończeniu sporu egzekwowało zwrot kosztów od przedsiębiorstwa, przy czym z reguły pokrywał je pracodawca.

Ustawa w znowelizowanym kształcie stanowi, że strony dzielą się kosztami po połowie, chyba że ustalą inaczej, a warunki wynagrodzenia ustalane są w umowie zawieranej przez strony z mediatorem.

W tej sytuacji mediator desygnowany przez ministerstwo, zamiast zająć się rozwiązywaniem sporu, musi rozmawiać o zawarciu umowy i kwestiach związanych ze swoim wynagrodzeniem. Stawia go to w niezręcznym położeniu, tym bardziej, że przedmiot wynagrodzenia mediatora często staje się obiektem przetargu między stronami. Poza tym, jeśli związek w sporze odmówi ponoszenia kosztów mediacji, to jest to korzystne dla pracodawcy; nie można mu wtedy zarzucić blokowania procedury rozwiązywania sporu, za co w innym przypadku groziłyby mu sankcje karne.

Dlatego mediatorzy często rezygnują ze swojego wynagrodzenia lub sprowadzają go do poziomu określonego jako stawka minimalna w rozporządzeniu²², aby móc w ogóle mediację przeprowadzić. Taka sytuacja jest niekorzystna z dwóch powodów: stawka powoduje, że mediatorzy mogą traktować swoje zajęcie mediacyjne jako drugorzędne

²¹ Zmiany wprowadzone przez nowelizację idą znacznie głębiej niż te, które omawiam, jednak ze względu na objętość tego opracowania nie będę ich omawiać

²² Rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z 8 grudnia 2004 w sprawie warunków wynagradzania mediatorów z listy ustalonej przez ministra właściwego do spraw pracy (Dz.U. z 2004 nr 269 poz. 2673)

w porównaniu z innymi obowiązkami zawodowymi, co nie sprzyja dalszemu doskonaleniu w tym zawodzie. Natomiast strony mogą mieć poczucie, że mediacja nie ma szczególnej wartości i w zasadzie jest bez znaczenia, czy trwa 1 dzień, czy tydzień, ponieważ i tak koszt jest niski.

- **Komisja Trójstronna a przyszłość mediacji w sporach zbiorowych pracy**

Komisja Trójstronna ds. Społeczno-Gospodarczych, w ramach zespołów problemowych, pochyli się wkrótce nad nowelizacją ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych pracy. Wśród postulatów zgłaszanych przez organizacje pracodawców znajduje się m.in. doprecyzowanie przedmiotu sporów, kontrola legalności sporów, możliwość korzystania z mediacji od początku sporu, wydłużenie terminu rozpoczęcia sporu, czy ograniczenie czasowe trwania sporu.

Pracownicy postulują m.in. możliwość wejścia w spór z podmiotem realnie kształtującym wynagrodzenia poszczególnych grup zawodowych oraz decydującym o przyszłości zakładu pracy, oraz przyznanie związkom prawa zgłaszania istnienia sporu do właściwego inspektora pracy. Pojawiają się też głosy odzwierciedlające obecną sytuację na rynku pracy, a mianowicie podejmujące temat warunków pracy zmieniających się w momencie przejścia do nowego pracodawcy wskutek przejęcia zakładu pracy.

Kolejnym postulatem jest sprecyzowanie statusu prawnego porozumienia zawartego w drodze prowadzenia sporu zbiorowego, aby stało się ono źródłem prawa (w tej chwili porozumienie nie podlega żadnej prawnej ochronie, w wyniku czego zdarzają się przypadki cyklicznie powtarzającego się sporu zbiorowego w wyniku niedotrzymania zobowiązań zawartych we wcześniejszym porozumieniu).

W kwestii postulowanych przez strony większych uściśleń na poziomie ustawy co do przedmiotu sporu, chciałabym zacytować słowa Władysława Rychłowskiego, jednego z najbardziej doświadczonych mediatorów w Polsce: „Należy bowiem zaznaczyć, że definicja jakiegokolwiek pojęcia w prawie oznacza co innego niż w nauce – oznacza jego ograniczenie. (...) Jak wiadomo, enumeratywne wylicze-

nie jest metodą zawężającą regulowane prawa bardziej niż definicja negatywna, pozwalająca toczyć spór we wszystkich sprawach z wyjątkiem tych, które byłyby wyraźnie zakazane.”²³

Co ciekawe w chwili obecnej, podobnie jak w pracach nad nowelizacją ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 1997 roku, środowisko mediatorów nie jest w tych pracach konsultowane. W kontekście dostosowania dialogu społecznego w Polsce do obecnej rzeczywistości gospodarczej, w której ten dialog funkcjonuje i którego mediacja jest nieodłączną częścią, pozostają aktualne pytania postawione przez prof. Kazimierza Kloca ponad 10 lat temu, dotyczące m.in. obligatoryjności mediacji w rozwiązywaniu sporu zbiorowego, ram organizacyjnych dla mediatorów, doskonalenia mediatorów przez kontakty z instytucjami o podobnych profilu w innych krajach czy przesłanek do ustawowego wzmocnienia ich roli. Od tego, czy idea dialogu społecznego będzie realizowana na etapie konsultacji ze środowiskami, których bezpośrednio dotyczy, zależy będzie kształt naszej rzeczywistości ekonomicznej w najbliższych latach. Mediatorzy chętnie podzielą się doświadczeniami zdobytymi, w roli neutralnej i bezstronnej trzeciej strony, w pracy nad rozwiązywaniem konfliktów pomiędzy partnerami dialogu społecznego.

- **Konkluzje**

Mediacja w Polsce stosowana jest we wszystkich dziedzinach i obszarach, jednak widoczna jest potrzeba dalszego propagowania tej polubownej metody rozwiązywania sporów, również w środowisku prawniczym i sędziowskim. Mediacja jest uregulowana ustawowo, wysoko ceniona jest zwłaszcza nowelizacja KPC z 2005 r., wprowadzająca tzw. mediację umowną, dzięki której zawarta przed mediatorem ugoda w sprawie nie objętej wcześniej postępowaniem sądowym, nabiera mocy wyroku po zatwierdzeniu przez sąd, albo nadaniu jej klauzuli wykonalności.

²³ Władysław Rychłowski, *Możliwości i ograniczenia prawnej regulacji konfliktu w warunkach polskich*, *Polityka Społeczna* 1999, nr 2, str. 36 i 37

Mediacja w sporach zbiorowych pracy jest de facto traktowana jako całkowicie odrębne zagadnienie ze względu na specyficzną rolę i uwarunkowania pracy mediatora. Choć warsztat pracy pozostaje ten sam, nie bez znaczenia jest skala przełożenia pracy mediatora na całe zakłady pracy, czy wręcz branże w przypadku porozumień ponadzakładowych.

W tym kontekście szykująca się nowelizacja m.in. ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych powinna podlegać konsultacjom ze środowiskiem mediatorów tej specjalizacji.

Zawód mediatora w Polsce będzie niewątpliwie uległ dalszej profesjonalizacji. Tym niemniej rozwiązania instytucjonalne dla mediatorów przy Ministrze Pracy i Polityki Społecznej zależą będą w znacznym stopniu od wizji ministerstwa co do pożądanego kształtu dialogu społecznego w naszym kraju.

Interesującym zagadnieniem, które rozwinę w przyszłych publikacjach, jest wprowadzenie osoby neutralnej nie jako mediatora w istniejącym konflikcie, ale jako osoby zapobiegającej powstawaniu konfliktów. W skali przedsiębiorstwa, oprócz wyspecjalizowanych w tym kierunku osób, należałoby mówić o rozwiązaniach systemowych jako o podstawowym narzędziu działania.

Omawiając możliwe obszary stosowania mediacji, ze względu na ograniczenia co do objętości artykułu, nie poruszyłam w nim zagadnień związanych z dialogiem społecznym, rozumianym jako konsultacje społeczne, ani też inwestycji z dofinansowaniem unijnym, zwłaszcza przy umowach FIDIC. Zainteresowanych odsyłam do moich publikacji²⁴.

Nie odniosłam się także do instytucji mediacji funkcjonującej od roku 2004 w postępowaniu administracyjnym, ponieważ z zasady w mediacji nie da się polubownie ustalić zgodności z prawem decyzji wydanej przez jednostkę samorządu terytorialnego, czy organ admini-

²⁴ Anna M. Wróbel, Norbert Sawicki, Rozwiązywanie konfliktów w umowach FIDIC cz.1., Gazeta Samorządu i Administracji (dalej zwana GSiA) nr 5/2008; Anna M. Wróbel, Norbert Sawicki, Rozwiązywanie konfliktów w umowach FIDIC cz.2., GSiA nr 6/2008; Anna M. Wróbel, Konsultacje społeczne chronią przed blokowaniem inwestycji, Gazeta Samorządu i Administracji, nr 9/2008. Więcej publikacji na stronie www.houseofmediation.eu

stracji rządowej, ani też kompetencji tych organów. Dlatego mediacja w postępowaniu administracyjnym jest z powodzeniem stosowana w nielicznych przypadkach (kilkadziesiąt rocznie, dla porównania sądy administracyjne rozpatrują rocznie ok. 90 tysięcy spraw). Ponadto fakt, że w roli mediatora występuje sędzia prowadzący sprawę, jest sprzeczny z dwiema głównymi zasadami mediacji, a mianowicie z zasadą bezstronności i neutralności mediatora oraz zasadą poufności postępowania mediacyjnego. Połączenie funkcji sędziego, rozstrzygającego spór, z funkcją mediatora pracującego na rzecz porozumienia jest w praktyce niemożliwe. Wydaje się, że mediacja w postępowaniu administracyjnym nie będzie miała w przyszłości większego zastosowania.

Leszek Cichobłaziński

Teoria mediacji – wybrane aspekty

Wstęp

Rozwój mediacji w ciągu ostatnich lat na świecie oraz w Polsce ujawnił potrzebę głębszej refleksji teoretycznej nad tą efektywną formą rozwiązywania konfliktów we wszelkich niemal sferach życia społecznego. Literatura w języku polskim poświęcona tej problematyce nie jest jeszcze zbyt bogata i dotyczy przede wszystkim mediacji sądowych, rodzinnych i szkolnych. Podkreślić należy, że w Polsce obszar zbiorowych stosunków pracy a ściślej sporów zbiorowych był pierwszy, w którym prawnie usankcjonowano mediacje jako procedurę rozwiązywania konfliktów. Mimo to mediacje między pracodawcami i związkami zawodowymi nie doczekały się obszerniejszej literatury specjalistycznej, jeśli nie liczyć numeru specjalnego *Polityki Społecznej* z 1999 roku w całości poświęconego mediacjom w sporach zbiorowych.

Niniejsze opracowanie poświęcone będzie omówieniu wybranych elementów teorii i mediacji oraz ich aplikacji w odniesieniu do sporów zbiorowych prowadzonych na gruncie polskiego prawa pracy. Ta ostatnia uwaga jest o tyle istotna, że zbiorowe stosunki pracy zwane także stosunkami przemysłowymi (*industrial relations*) są bardzo różnie regulowane nawet w samej Unii Europejskiej o krajach pozaunijnych nie wspominając. Celem prezentowanego artykułu nie jest systematyczny przegląd zagadnienia mediacji, lecz omówienie – zdaniem autora – najważniejszych i dominujących ujęć tej problematyki, które nadają się do wykorzystania w rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Ponieważ mediacje są – jak twierdzą niektórzy teoretycy – szczególnie formą negocjacji, niekiedy wręcz nazywane są negocjacjami wspomaganymi, często w prezentowanym omówieniu przywoływana

będzie problematyka negocjacji jak również konfliktu, jako szczególnej formy relacji społecznych. Po prostu trudno jest od tych zagadnień abstrahować.

W pierwszej kolejności zaprezentowane zostanie zagadnienie konfliktu, jego typologie oraz metody rozwiązywania. Druga część poświęcona zostanie wybranym aspektom teorii mediacji. Celem artykułu jest uporządkowanie – głównie pojęciowe – problematyki mediacji z perspektywy sporów oraz wskazanie wynikających z tego zadań i funkcji mediatora. To ostatnie zagadnienie zostanie jedynie zarysowane. Ze względu na swoje znaczenie zasługuje na osobne omówienie.

Konflikt

Trudno sobie wyobrazić stosunki społeczne mające charakter całkowicie bezkonfliktowy. Czym jednak jest konflikt? „Słowo konflikt pochodzi z łaciny. Przedrostek „con” oznacza „razem, wspólnie”, a rdzeń „fligere” – „uderzyć”. Chodzi więc o to, że dwie strony wspólnie działają na swoją niekorzyść. Próbują sobie zaszkodzić a niekiedy nawet siebie zniszczyć. Konflikt może mieć różne formy i przejawy, od łagodnej perswazji do unicestwienia.

Socjologiczne koncepcje konfliktu sprowadzić można do trzech podstawowych ujęć: strukturalnego, behawioralnego i psychologicznego. „W pierwszym ujęciu (...) konflikt to tkwiąca w strukturze systemu <niezgodność>, obiektywnie istniejąca sprzeczność interesów, wzajemne wykluczanie się celów grupowych spowodowane ograniczoną ilością pożądanых dóbr. (...) W drugim ujęciu konflikt (...) to działania (interakcje, stosunki) o znamionach walki społecznej (czasem też współzawodnictwa). (...) Zwolennicy trzeciego stanowiska rozpatrują konflikt jako stan wrogości między grupami czy osobami”. Ujmując powyższy podział schematycznie, konflikt rozumieć można trójako:

1. Jako strukturalną sprzeczność interesów
2. Jako wrogie działania
3. Jako stan wrogości

Najwięcej wątpliwości budzi trzecie rozumienie. Czym bowiem jest „stan wrogości” i czym się różni on od „wrogich działań”? W stanie wrogości zawarty jest pewien potencjał wynikający z negatywnych uczuć, które w sprzyjających okolicznościach przejawić się mogą wrogimi działaniami. Niektórzy autorzy piszą nawet o „psychologicznym stanie wrogości”. Można wskazać na następujące pojęcia, które najczęściej kojarzą się ze słowem „konflikt”:

- | | |
|--------------|-------------|
| – walka | – unikanie |
| – gniew | – przegrana |
| – ból | – kontrola |
| – wojna | – nienawiść |
| – impas | – strata |
| – destrukcja | – zło |
| – strach | – błąd |

(...) Jak widać, konflikt jest niemal zawsze postrzegany jako zjawisko negatywne.

Oczywiście nie zawsze tak jest. Konflikt posiada też wiele funkcji pozytywnych. Przede wszystkim dzięki konfliktowi ujawniają ukryte wcześniej potrzeby i interesy, konflikt między grupami może sprzyjać ich integracji, co może być pożyteczne, jeśli grupy te nie muszą ze sobą współpracować. Konflikty pobudzają też do zachowań innowacyjnych, które odgrywają ważną rolę adaptacyjną. Dzięki konfliktom grupa lub organizacja jest w stanie przystosować się do zmieniających się okoliczności zewnętrznych. Tak więc uporczywe unikanie konfliktów, czy też udawanie, że nie istnieją i że wszystko jest w porządku, jest niekiedy równie niebezpieczne jak konflikt wymykający spod wszelkiej kontroli.

Warunki i przyczyny konfliktu

Co może więc być przyczyną konfliktu w organizacji? Pod względem przyczyn konflikty można podzielić na dwie kategorie: konflikty wynikające z cech organizacji i konflikty posiadające swoje źródło w cechach jednostek. Do pierwszej kategorii zaliczyć można następujące przyczyny:

- Konflikty wokół podziału zasobów organizacji: płac, funduszy inwestycyjnych, wyposażenia, przestrzeni biurowej itp.
- Konflikty wynikające ze specjalizacji i podziału pracy.
- Konflikty powodowane błędami w kierowaniu organizacją: wadliwymi normami technicznymi, nierównomiernym obciążeniem pracowników obowiązkami itp.
- Konflikty spowodowane niejasno określonym zakresem odpowiedzialności lub władzy organizacyjnej.
- Konflikty związane ze współzależnością pracy grup i jednostek.
- Konflikty wynikające z nieprzestrzegania prawa lub przepisów przez pracowników bądź dyrekcję.
- Konflikty wynikające z przerostu nieformalnych powiązań w organizacji: działań klik, koterii, nepotyzmu itp.
- Konflikty powodowane przez zmianę organizacyjną, własnościową lub wprowadzenie nowych technologii.

Do drugiej kategorii zaliczone zostały następujące rodzaje źródeł konfliktów:

- Konflikty wynikające z negatywnych emocji i uczuć, takich jak zazdrość, złośliwość, próżność, złe wychowanie itp.
- Konflikty powodowane przez niewłaściwe zachowanie władcze (niewłaściwy styl kierowania lub brak kompetencji przywódczych menedżera).
- Konflikty wynikające z zakłóceń komunikacyjnych (niezrozumienia poleceń, niewłaściwego zwracania się do innych pracowników itp.)
- Konflikty wynikające z różnorodności postaw i oczekiwań wobec organizacji.
- Zróżnicowanie wartości lub poglądów nie związanych z działalnością w organizacji.

Analizując przyczyny zbiorowych konfliktów pracowniczych, stwierdzić należy, że w przeważającej mierze zaliczają się one do pierwszej kategorii, czyli konfliktów wynikających z cech organizacji. Strony sporów zbiorowych często wskazują na przyczyny konfliktu wynikające z cech jednostek. Przyczyny te jednak mają najczęściej

wtórny charakter i stanowią typowy przykład braku umiejętności oddzielenia ludzi od problemu w rozumieniu zaprezentowanym w harwardzkim modelu negocjacji. Próbuje się nawet sprowadzić istotę całego problemu do przyczyn tkwiących w jednostkach, podczas gdy jego meritum tkwi w strukturalnej rozbieżności interesów, która najczęściej dotyczy dystrybucji zasobów. Przyczyny tkwiące w jednostkach, nawet jeśli są rzeczywiste, niezmiernie rzadko odgrywają pierwszorzędną rolę.

Inaczej zagadnienie przyczyn konfliktu ujmowane jest z punktu widzenia mikrosocjologii, gdzie kładzie się nacisk przede wszystkim na jego strukturalne podstawy, „co oznacza, że aktorzy w procesie negocjacji zajmują pozycje społeczne o odmiennych interesach. Konflikty pojawiają się niezależnie od tego, kto zajmuje te pozycje tak długo, jak długo struktura pozostaje niezmienną”. Podejście takie implikuje następujące założenia: po pierwsze „konflikt pojawia się, kiedy dwu lub więcej aktorów posiada niezgodne preferencje i wzajemnie postrzegają oni lub przewidują opór partnera”. Oznacza to, iż istnienie strukturalnej sprzeczności interesów jest jedynie warunkiem koniecznym do prowadzenia negocjacji. Niezbędne jest jeszcze spełnienie innego warunku – aktorzy muszą stawiać opór, czyli utrudniać nawzajem swoje działania, lub przynajmniej spodziewać się takiego oporu. Samo przewidywanie przeciwdziałania drugiej strony konfliktu sprawia, że aktorzy utrzymują swoją gotowość do wrogich zachowań na podwyższonym poziomie, co jest istotnym składnikiem sytuacji konfliktowej.

Kolejnym warunkiem, oprócz niezgodności interesów, koniecznym do zaistnienia sytuacji konfliktowej jest współzależność aktorów, która musi występować przynajmniej w minimalnym stopniu. Oznacza to, iż aktorzy nie mogą siebie unikać i wzajemnie siebie potrzebują. Nie można mówić o sytuacji konfliktowej jako czynniku zmuszającym aktorów do podjęcia działań mających na celu jego rozwiązanie, jak np. walkę zbrojną lub niezbrojną bez relacji zależności. „Jeśli jednostka znajdująca się w układzie dużej wzajemnej zależności pragnie zaspokoić swoje różnorodne potrzeby, nie tylko podstawowe, musi ona w różnorodny sposób oddziaływać na innych ludzi. To znaczy tak oddziaływać, aby inni ludzie (lub zespoły) postę-

powali zgodnie z jej życzeniami. Jeśli zaś z różnych powodów nie chcą oni tego czynić, starając się z kolei oddziaływać na tego lub tych, kto oddziałuje na nich – rozpoczyna się przeciwdziałanie. Wtedy zaś, zgodnie z naszą definicją, mamy do czynienia z walką bądź działaniem o mniej lub bardziej licznych elementach walki”.

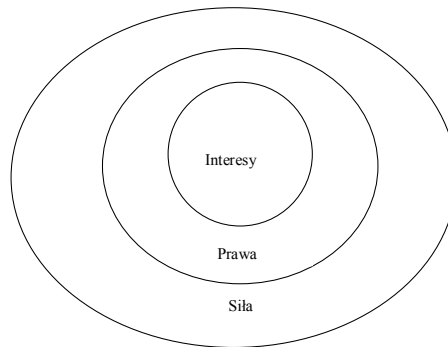
W powyższym stwierdzeniu odwołano się do szerokiego rozumienia walki, obejmującego spektrum działań począwszy od zbrojnej przemocy, aż po wszelkiego rodzaju oddziaływania psychologiczne. Podkreślić należy, że wzajemna zależność aktorów ma charakter stopniowalny. Jeśli jest ona niska, do konfliktu albo w ogóle nie dochodzi, albo natychmiast po jego zaistnieniu następuje rozpad słabej tkanki wzajemnych powiązań. W tych okolicznościach nie ma podstaw, aby aktorzy podejmowali działania mające na celu rozwiązanie problemu będącego przyczyną konfliktu. Nie zachodzi wtedy potrzeba podejmowania ani walki, ani negocjacji. Innymi słowy „struktura wzajemnej zależności produkuje wystarczającą motywację do negocjacji, kiedy koszt przedłużającego się konfliktu przewyższa koszt kompromisu oznaczającego mniejszy profit niż najbardziej preferowane rozwiązanie”. O podjęciu walki decyduje wynik porównania jej spodziewanych efektów do alternatywy, jaką jest rozwiązanie kompromisowe. Jeśli skutki rozwiązania konfliktu w drodze walki są oceniane lepiej niż korzyści płynące z kompromisu lub utrzymywania konfliktu w fazie utajonej, wtedy kooperacja negatywna wydaje się nieunikniona.

Model konfliktu

1. Model interesów, uprawnień i siły (Interests/Rights/Power Model)

Model ten wskazuje na trzy podejścia do rozwiązywania konfliktów: podejście z perspektywy interesów, z perspektywy praw i z perspektywy siły. Zgodnie z tą typologią konflikty najczęściej mają swoje źródło w sprzecznych interesach, lecz w późniejszej fazie strony poszukują praw lub ogólnie akceptowanych zasad, które mogą uzasadniać ich stanowiska służące realizacji tych interesów, w końcu strony w dążeniu do zaspokojeniu swych potrzeb odwołują się do siły, czego przykładem w stosunkach przemysłowych może być strajk lub locaut (tylko na gruncie ustawodawstwa niektórych państw).

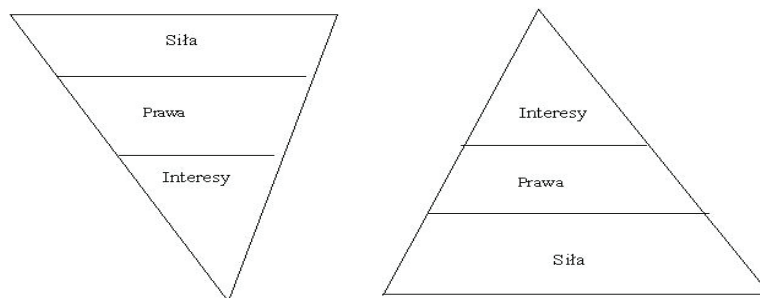
Rys. 1. Relacje między interesami, prawami i siłą



Źródło: Ury W.L., Brett J.M., Goldberg S.B.: Getting Disputes Resolved. Designing Systems to Cut the Costs of Conflict, Jossey Bass, San Francisco 1988, s. 8.

Mimo że konflikty zazwyczaj mają swe źródło w sprzeczności interesów, aktorzy szybko przeorientowują się na prowadzenie rozmów z pozycji siły. Zadaniem mediacji i mediatora jest więc przywrócenie odpowiednich proporcji w stosowaniu tych trzech rodzajów podejść, co ilustruje rys. 2.

Rys. 2. Przekształcanie systemu rozwiązywania konfliktu z tworzącego napięcie na system efektywny



Źródło: Ury W.L., Brett J.M., Goldberg S.B.: Getting Disputes Resolved. Designing Systems to Cut the Costs of Conflict, Jossey Bass, San Francisco 1988, s. 19.

2. Model koła konfliktu (The Circle of Conflict)

Model ten również opiera się na klasyfikacji przyczyn konfliktu porządkując je w następujący sposób:

- Konflikty dotyczące relacji
- Konflikty powodowane przez czynniki zewnętrzne
- Konflikty strukturalne
- Konflikty danych
- Konflikty wartości
- Konflikt interesów

3. Model trójkąta satysfakcji (The Triangle of Satisfaction)

Model ten w zasadzie jest pogłębieniem modelu koła konfliktu, w którym rozszerzono kategorię interesów wyróżniając wśród nich trzy typy:

- interesy substancjalne dotyczące rezultatów sporu, czy treści porozumienia
- interesy proceduralne odnoszące się do procesu, czyli sposobu w jaki porozumienie zostało osiągnięte
- interesy natury psychologicznej

Teoretyczne ujęcie mediacji

Christopher W. Moore różnicuje metody rozwiązywania konfliktów biorąc pod uwagę stopień nasilenia przymusu i prawdopodobieństwo pojawienia się rozwiązania typu „wygrany – przegrany”. „Z jednej strony kontinuum znajdują się nieformalne procedury angażujące jedynie zwaśnione strony, z drugiej natomiast jedna ze stron ucieka się do przymusu, często wykorzystując działania w sferze publicznej, aby stronę przeciwną zmusić do podporządkowania. Między tymi dwoma skrajnymi modelami znajdują się procedury pośrednie.” Ze względu na przedstawione powyżej czynniki wyróżnić można dziesięć strategii rozwiązania konfliktu. Począwszy od najniższego do najwyższego nasilenia przymusu i nastawienia na rozwiązanie typu „wygrany – przegrany” wymienić należy następujące metody dochodzenia do porozumienia:

- I. Pierwsze cztery metody charakteryzuje samodzielne podejmowanie decyzji przez strony konfliktu.
 1. Unikanie konfliktu
 2. Nieformalne dyskusje i rozwiązywanie problemów
 3. Negocjacje
 4. Mediacje
- II. Kolejne metody wyróżnia podejmowanie decyzji przez trzecią stronę. Są to:
 1. Decyzje administracyjne
 2. Arbitraż
- III. Kolejną grupę stanowią metody polegające na podejmowaniu decyzji przez trzecią stronę w oparciu o regulacje prawne.
 1. Decyzje sędziowskie
 2. Decyzje ustawodawcze
- IV. Czwarta grupa metod opiera się na pozaprawnym przymusie wywieranym w celu rozwiązania konfliktu.
 1. Bezpośrednie działanie o charakterze „nonviolence”
 2. Przemoc

Tak więc strony sporu mogą unikać sytuacji posiadających potencjał konfliktogenny, mogą podjąć nieformalne rozmowy (dyskusje, dysputy) mające na celu identyfikację meritum sporu oraz artikulację interesów, mogą podjąć dwustronne negocjacje, jak również poprosić o pomoc mediatora. We wszystkich przypadkach to skonfliktowane strony same decydują o sposobie dojścia do porozumienia i nikt nie może narzucić im rozwiązania, na które nie wyraziłyby zgody. W tym miejscu należy zdefiniować dwa podstawowe pojęcia: negocjacje i mediacje. „Negocjacje to relacja targu „bargaining relationship” między stronami, które dzieli rzeczywisty lub jedynie jako taki postrzegany konflikt interesów. (...) Mediacje polegają na rozszerzeniu procesu negocjacji o udział trzeciej strony, która jest akceptowana przez uczestników konfliktu i która ma bardzo ograniczone uprawnienia do podejmowania decyzji. W niektórych przypadkach nie ma ich wcale. (...) Mediacje są zwykle inicjowane w przypadkach, w których strony

stracą nadzieję na samodzielne rozwiązanie konfliktu i kiedy jedynym sposobem osiągnięcia porozumienia jest poproszenie o asystę trzeciej niezaangażowanej strony.”

Nie znaczy to, że tak rozumiane mediacje nie są możliwe bez wcześniejszych negocjacji. Mimo że mediacje często poprzedzone są rokowaniami dwustronnymi, to możliwa jest jednak sytuacja, kiedy rozbieżność stanowisk lub natężenie konfliktu jest tak duże, że strony przystępują do mediacji bez wcześniejszych negocjacji. Podkreślić należy, że przypadek ten nie dotyczy mediacji w sporach zbiorowych, które ze względu na wymogi ustawowe muszą być poprzedzone rokowaniami dwustronnymi.

Analizując miejsce mediacji wśród innych procedur rozwiązywania konfliktów, przywołać można typologię McCorkle i Reese. Autorzy ci w następujący sposób sytuują mediacje na „kontynuum rozwiązywania sporów” (The Dispute Resolution Continuum): 1. proces sądowy, 2. arbitraż, 3. metody Med.-Arb, 4. mediacje. Kryterium wyróżniającym te cztery typy rozwiązywania sporów jest stopień kontroli, jaką strony mają nad procesem dochodzenia do porozumienia.

1. Proces sądowy jest procedurą, w której zakres kontroli stron nad przebiegiem uzgodnień jest prawie żaden. Rozwiązanie jest narzucone przez sąd, a strony mają obowiązek się do niego zastosować. Jedyny margines swobody, jaki strony mają w zakresie implementacji rozwiązania sporu, to możliwość odwołania się do wyższej instancji, w której jednakże cała procedura opiera się na tych samych zasadach. Proces sądowy jest procedurą ściśle sformalizowaną i przysługuje stronom sporu w równym stopniu. Pozostałe typy rozwiązywania konfliktów traktowane są jako alternatywne w stosunku do procesu sądowego. Stąd często nazywane wspólnym mianem ADR (Alternative Dispute Resolution), czyli alternatywnych metod rozwiązywania sporów.
2. Arbitraż polega na udziale trzeciej strony, która występuje w roli niezależnego eksperta i ma uprawnienia do podjęcia ostatecznej i wiążącej decyzji dotyczącej rozwiązania sporu. Strony mogą przed podjęciem arbitrażu prowadzić negocjacje dotyczące niektórych proceduralnych kwestii, takich jak wybór zagadnień podlega-

jących arbitrażowi, a nawet w niektórych przypadkach wybór samego arbitra. W literaturze przedmiotu wskazać też można pojęcie „arbitrażu wiążącego” (biding arbitration), w którym strony przed rozpoczęciem procedury arbitrażowej akceptują wszystkie zasady postępowania wprowadzone przez arbitra. Dobrą egzemplifikacją tego typu rozwiązywania konfliktów jest procedura arbitrażowa podejmowana w ramach rozwiązywania sporów zbiorowych w Polsce. „Kolejnym istotnym problemem jest określenie mocy wiążącej orzeczeń kolegium arbitrażu społecznego. Obecne unormowania prawne w tym zakresie cechuje również pewna swoistość, polegająca na tym, iż orzeczenie kolegium jest wiążące, jeżeli żadna ze stron sporu nie postanowi inaczej. Brak przeto zgody nawet jednej ze stron na podporządkowanie się postanowieniom orzeczenia, sprawia, że staje się ono wobec niej bezskuteczne.” Tak więc, aby rozwiązanie sporu w ramach arbitrażu było wiążące, obie strony muszą to wyraźnie zastrzec. Ale nawet w przypadku wprowadzenia takiego zastrzeżenia, „(...) gdy mimo niekorzystnych rozstrzygnięć związek dąży do akcji strajkowej, brak jest jakichkolwiek środków uniemożliwiających mu takie postępowanie.” Co w praktyce oznacza, że arbitraż w sporach zbiorowych na gruncie polskiego ustawodawstwa jest procedurą „miękką”, zostawiają stronom, a zwłaszcza związkom zawodowym, duży zakres kontroli nad przebiegiem sporu niezależnie od decyzji kolegium arbitrażowego.

3. Kolejna procedura tzw. „med-arb” jest procesem hybrydowym, w którym strony sporu wybierają mediację jako metodę rozwiązania sporu, godząc się jednocześnie, że jeśli nie przyniesie ona oczekiwanych rezultatów, mediator może zmienić rolę na arbitra. Strony zgadzają się przekazać mediatorowi znaczną część swojej kontroli nad procesem rozwiązywania konfliktu. W rozwiązywaniu sporów zbiorowych takie metody nie są stosowane na gruncie polskiego prawodawstwa.
4. Mediacje to procedura, w której strony sporu mają relatywnie największą kontrolę nad przebiegiem procesu dochodzenia do porozumienia. W przypadku sporów zbiorowych „zarówno sposób

prowadzenia samego postępowania, jak i kompetencje mediatora uzasadniają tezę, że polski model mediacji jest bliski koncepcji <świadczania dobrych usług> przez wybraną osobę na rzecz stron sporu. Tak naprawdę kompetencje mediatora są niewielkie i bardziej mają one charakter czynności doradczych czy konsultacyjnych. W literaturze przedmiotu wskazuje się ponadto na inne jeszcze uprawnienia, takie jak: 1) analityczno-badawcze, (...) 2. organizacyjne, (...) 3. postulatywne.”

Kompetencje analityczno-badawcze polegają na analizie protokołu rozbieżności, na podstawie którego doszło do wszczęcia sporu, zapoznaniu się z umotywowaniem stanowisk określonych w protokole, jak również z historią sporu podczas wstępnych rozmów ze stronami oraz zebraniu od nich podstawowych informacji nt. przedsięwzięcia, jak np. jego wielkość, ilość związków zawodowych struktura własności itp.

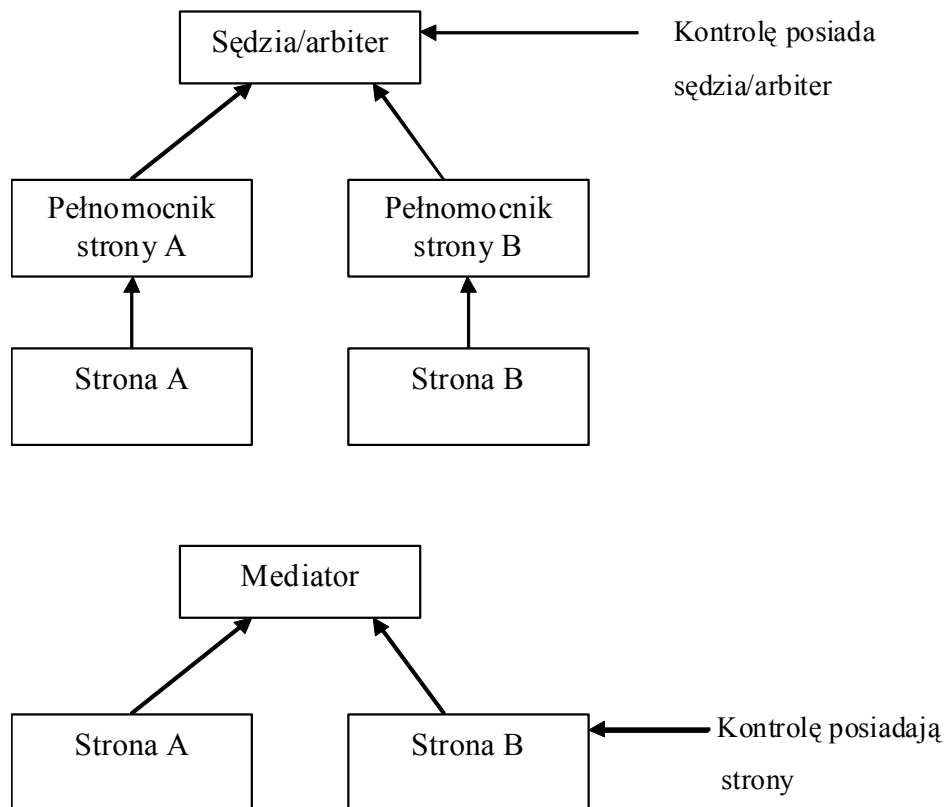
Kompetencje organizacyjne polegają przede wszystkim na ustalaniu porządku obrad, wpływaniu – jeśli to możliwe – na miejsce obrad, kierowaniu przebiegiem spotkań, ustalaniu terminów spotkań,

Kompetencje postulatywne polegają przede wszystkim na wskazywaniu konieczności przeprowadzenia ekspertyz wspomagających proces uzgadniania stanowisk, jak również na wskazywaniu na dokumenty i dane niezbędne do prowadzenia mediacji. Różnicę między arbitrażem i mediacjami ilustruje rysunek 3.

W procedurach sądowych i sądowno-arbitrażowych kontrola procesu rozwiązywania sporu znajduje się głównie po stronie sędziego lub arbitra, podczas gdy w procedurach mediacyjnych kontrolę tego procesu przejmują strony konfliktu. Nie znaczy to, że mediator nie posiada żadnej kontroli, gdyż w takim przypadku byłby po prostu niepotrzebny. Zakres tej kontroli jest zmienny i zależy od potrzeb wynikających z rodzaju sporu oraz relacji między stronami. Rysunek przedstawiony powyżej (druga jego część dotycząca mediacji) zinterpretować można jako przykład mediacji, w których mediator dysponuje stosunkowo dużą kontrolą na przebiegiem procesu. Może to być np. mediator posiadający silny autorytet u obydwu ze stron. Można jednak

wyobrazić sobie mediacje, w których kontrola nad procesem w przeważającej mierze spoczywa w gestii stron.

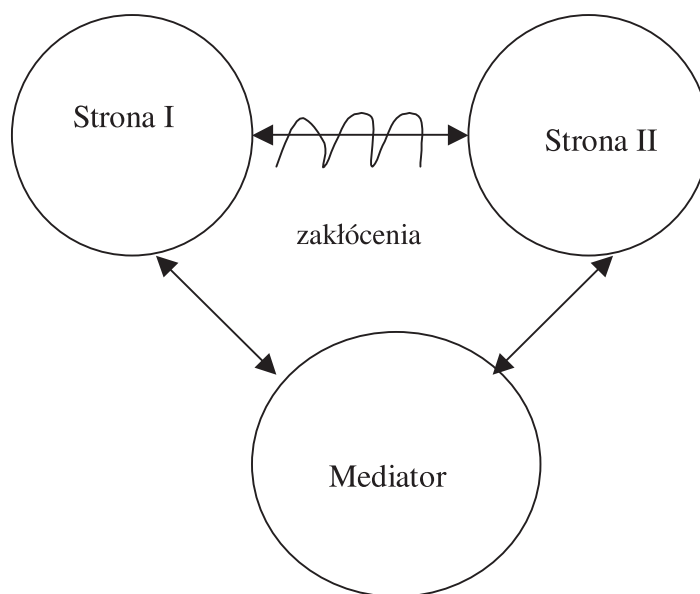
Rys. 3. Usytuowanie kontroli procesu decyzyjnego



Źródło: McCorkle S., Reese M.J.: Mediation. Theory and Practice, Allyn & Bacon, Boston, New York, San Francisco 2005, s. 14.

Ogólne ujęcie uwarunkowań, które sprawiają, że konflikt wymaga interwencji trzeciej strony (przede wszystkim mediatora), proponuje Urszula Kałużna-Drewińska.

Rys. 4. Trzecia strona w negocjacjach



Źródło: U. Kałużna-Drewińska, *Negocjacje w biznesie. Kluczowe problemy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2006, s. 73.

Zgodnie z tym modelem warunkiem koniecznym, choć niewystarczającym, do podjęcia mediacji jest taki poziom zakłóceń w komunikacji między stronami konfliktu, że potrzebna staje się interwencja trzeciej strony, która staje się swojego rodzaju pośrednikiem.

Zdaniem Moore'a muszą jeszcze zaistnieć dodatkowe warunki umożliwiające podjęcie mediacji.

1. Intensywność emocji w relacjach między stronami uniemożliwia porozumienie.
2. Komunikacja między stronami jest uboga zarówno w sensie jakościowym jak i ilościowym i strony nie mogą samodzielnie zmienić tej sytuacji.
3. Błędy w percepcji lub stereotypy uniemożliwiają efektywną wymianę.
4. Powtarzające się negatywne zachowania stwarzają bariery.

5. Występują poważne rozbieżności w odniesieniu do danych – jakie informacje są istotne, jak je pozyskać i jak ocenić.
6. Występują złożone, wieloelementowe problemy, których kolejności rozwiązywania strony nie mogą uzgodnić.
7. Występuje postrzegana lub rzeczywista niezgodność interesów, której strony nie mogą przewyciężyć.
8. Występuje postrzegana lub rzeczywista różnica wartości między stronami.
9. Strony nie posiadają procedury negocjacyjnej, używają złej procedury lub nie potrafią odpowiednio wykorzystać tej, którą stosują.
10. Nie istnieje akceptowalna struktura lub forum dla negocjacji.
11. Strony mają poważne trudności z rozpoczęciem negocjacji lub znajdują się w impasie.

Prawie wszystkie powyższe warunki występują w przypadku mediacji w sporach zbiorowych w Polsce. Różnicę stanowi punkt dziesiąty. Taką strukturą, którą strony są zobowiązane zaakceptować, jest procedura rozwiązywania sporu zbiorowego skodyfikowana w odpowiedniej ustawie. Stanowi ona pole dla mediacji w sytuacji, kiedy strony nie mogą osiągnąć porozumienia. W procedurze tej mediacje są jednym z etapów procesu sporu zbiorowego, zarówno przed nimi, jak i po nich (kiedy nie dojdzie do porozumienia) przewidziane są inne etapy, które zostały scharakteryzowane w poprzednim rozdziale.

Pełnej charakterystyce procesu mediacji służyć mogą następujące twierdzenia:

1. Mediator jest trzecią stroną negocjacji, osobą nie zaangażowaną bezpośrednio w spór.
2. Mediator jest osobą akceptowaną przez strony sporu, które wyrażają zgodę na włącznie go w proces rozwiązywania konfliktu i asystowanie przy osiągnięciu porozumienia. Nie oznacza to, że strony muszą pragnąć takiego rozwiązania i postępować zgodnie z jego sugestiami.
3. Pojęcie „interwencja” oznacza „włączenie się w funkcjonujący system relacji, wejście między osoby, grupy lub inne obiekty w celu niesienia pomocy. Sam system istnieje niezależnie od podmiotu interweniującego.

4. Mediacje są zasadniczo dialogiem lub negocjacjami z zaangażowaniem trzeciej strony. Mediacje nie są więc procesem niezależnym od negocjacji i nie mogą bez nich istnieć.
5. Mediator generalnie ma ograniczoną lub nie ma wcale władzy nad stronami sporu i nie może ich zmusić do porozumienia. Ta charakterystyka odróżnia mediatora od sędziego i arbitra.

W przypadku punktu drugiego wskazać można pewną rozbieżność z charakterystyką mediacji w sporze zbiorowym, w których z jednej strony mediator musi być zaakceptowany przez strony, aby mógł podjąć się swojej misji, jednak procedura rozwiązywania tego rodzaju konfliktów zmusza strony do podjęcia mediacji. W tym znaczeniu są one metodą narzuconą stronom przez prawo.

Zakończenie

Mediacje są skomplikowanym procesem wymagającym gruntownej refleksji teoretycznej, jak również analizy empirycznej, które pozwoliłyby dokładniej odpowiedzieć na pytania o strukturę procesu rozwiązywania konfliktu z udziałem trzeciej strony oraz o istotne elementy roli mediatora, które decydują o jego skuteczności. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na bardzo niewielką siłę mediatora w relacjach ze stronami sporu, co raczej wskazuje na konieczność oddziaływania przede wszystkim w sferze relacji między stronami (chodzi głównie o czuwanie nad poprawną komunikacją) a nie w sferze samej materii sporu. W tej kwestii strony same powinny tworzyć rozwiązania.

Oczywiście materia sporu zbiorowego jest bardzo złożona i doświadczeni mediatorzy wiedzą, że interwencja w obszarze substancji sporu może przynieść pozytywne skutki. Należy więc postawić pytania dotyczące efektywnych strategii mediacji i uwarunkowań ich wyboru. Precyzyjne wskazanie obszarów interwencji mediatora wymaga jednak przeprowadzenia odpowiednich badań empirycznych.

Bibliografia:

1. Furlong G.T.: *The Resolution Toolbox. Models & Maps for Analyzing, Diagnosing and Resolving Conflict*, WILEY, Mississauga, Ontario 2005.
2. Goździkiewicz G.: *Arbitraż i mediacja w prawie pracy. Doświadczenia amerykańskie i polskie*, Wydawnictwo KUL, Lublin 2005.
3. Kałużna-Drewińska U.: *Negocjacje w biznesie. Kluczowe problemy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław 2006.
4. Kovach K.K.: *Mediation. Principles and Practice*, West Group, St.Paul 2000.
5. Lawler E., Ford R.: *Bargaining and Influence in Conflict Situations*, w: *Sociological Perspectives on Social Psychology*, red.: Cook K., Fine G.A., House J.S., Allyn and Bacon 1995.
6. Moore Ch.W.: *Mediacje. Praktyczne strategie rozwiązywania konfliktów*, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa 2009.
7. Mucha J., *Konflikt społeczny*, w: *Encyklopedia socjologii*, T. 2, Oficyna Naukowa, Warszawa 1999.
8. *Polityka Społeczna* nr 2 /1999.
9. Rudniański J.: *Kompromis i walka. Sprawność i etyka kooperacji pozytywnej i negatywnej w gęstym otoczeniu społecznym*, Instytut Wydawniczy PAX, Warszawa 1989.
10. Szczupaczyński J.: *Anatomia zarządzania organizacją*, Międzynarodowa Szkoła Menedżerów, Warszawa 1998.
11. Ury W.L., Brett J.M., Goldberg S.B.: *Getting Disputes Resolved. Designing Systems to Cut the Costs of Conflict*, Jossey Bass, San Francisco 1988.
12. Weeks D.: *The Eight Essential Steps To Conflict Resolution: Preserving, Relationships at Work, at Home, and in The Community*, Tarcher/Putnam, Los Angeles, 1992.